

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНСТИТУТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА МЕНЕДЖМЕНТА»**

**ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ ПРОГРАММ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МВА**

Выпускная квалификационная работа студентки 4 курса направление 38.03.02 –
Менеджмент, шифр образовательной программы СВ.5070.2015

ТАМОНЦЕВОЙ Марии Сергеевны

(подпись)

Научный руководитель:
д-р психол. наук,
проф. кафедры организационного
поведения и управления персоналом
ЗАВЬЯЛОВА Елена Кирилловна

*(отметка научного руководителя о соответствии работы
требованиям, датированная подписью научного руководителя)*

Рецензент:
канд. психол. наук,
доц. кафедры организационного
поведения и управления персоналом
ЗАМУЛИН Андрей Леонидович

Санкт-Петербург

2021

ЗАЯВЛЕНИЕ О САМОСТОЯТЕЛЬНОМ ХАРАКТЕРЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Я, Тамонцева Мария Сергеевна, студентка 4 курса Высшей школы менеджмента СПбГУ (направление «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами»), подтверждаю, что в моей выпускной квалификационной работе на тему «Факторы развития карьеры выпускников программ дополнительного профессионального образования МВА», представленной для публичной защиты в июне 2021 года, не содержится элементов плагиата. Все прямые заимствования из печатных и электронных источников, а также из защищенных ранее курсовых и выпускных квалификационных работ, кандидатских и докторских диссертаций имеют соответствующие ссылки.

Мне известно содержание п. 9.7.1 Правил обучения по основным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования в СПбГУ о том, что «ВКР выполняется индивидуально каждым студентом под руководством назначенного ему научного руководителя», и п. 51 Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет» о том, что «студент подлежит отчислению из Санкт-Петербургского университета за представление курсовой или выпускной квалификационной работы, выполненной другим лицом (лицами)».

Подпись:  (Тамонцева М.С.) Дата: 31.05.2021

Оглавление

Введение	4
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ..8	
1.1. «Карьера»: понятие, виды, этапы развития	8
1.2. Современные модели карьеры.....	11
1.3. Карьерный успех и его измерения	14
1.4. Критерии оценки знаний, полученных в ходе обучения	15
Глава 2. РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ МЕНЕДЖЕРА ПОСЛЕ ПОЛУЧЕНИЯ СТЕПЕНИ МВА 18	
2.1. Особенности программ МВА в России	18
2.2. Обзор карьерных результатов выпускников МВА.....	20
2.3. Влияние социально-демографических факторов и факторов образования на развитие карьеры менеджеров после получения степени МВА	23
Глава 3. ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ МВА (НА ПРИМЕРЕ ВЫПУСКНИКОВ МВА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ МЕНЕДЖМЕНТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА).....	29
3.1. Методология исследования	30
3.2. Характеристика выборки выпускников МВА.....	32
3.3. Результаты исследования.....	40
3.4. Обсуждение результатов исследования	47
Заключение.....	52
Список использованной литературы	56
Приложения	62
Приложение 1. Вопросы опросника выпускников программ МВА	62

ВВЕДЕНИЕ

В условиях быстро меняющейся внешней среды все большую важность приобретает дополнительное профессиональное образование (ДПО), позволяющее тем, кто получил среднее специальное или высшее образование, независимо от возраста, продолжать развиваться в своей профессиональной сфере или освоить новую профессию, таким образом, сохраняя и преумножая человеческий капитал [Бурак, Разумова, 2018]. Согласно исследователям Высшей школы экономики, с экономической точки зрения, способность взрослых к обучению обеспечивает институциональное развитие в периоды экономического роста и дает дополнительный ресурс для адаптации и устойчивости в условиях кризиса [Воронина, Попов, 2019]. Помимо этого, ДПО может служить важным элементом обучения в течение всей жизни (lifelong learning), значимость которого возрастает в условиях динамичного развития новых технологий и перехода к экономике знаний. Так, в современных компаниях растет важность человеческого капитала, а создание и распространение новых знаний становится нормой в профессиональном сообществе, что повышает значимость постоянного обновления и совершенствования компетенций среди сотрудников [Van Weert, 2005].

Согласно исследованию Graduate Management Admission Council (GMAC), среди программ ДПО в сфере менеджмента популярностью пользуются программы Master of Business Administration (MBA) [GMAC, 2019]. Ранее данные программы были преимущественно иностранными, а сейчас появляется все больше российских программ, потребителями которых, согласно исследованию РБК, могут быть как отдельные менеджеры, так и корпорации, которые хотят повысить знания и навыки своих сотрудников [РБК, 2019]. Разновидностью программы MBA является программа Executive MBA (EMBA).

В России, пережившей значительные экономические изменения в 1990-е годы, проблема, связанная с развитием человеческого капитала во взрослом возрасте, критически важна, как отмечают специалисты Высшей школы экономики [Воронина, Попов, 2019]. Однако, на данный момент в сфере ДПО в России, включая ДПО MBA, в сравнении с развитыми странами, есть множество нерешенных проблем, препятствующих привлекательности ДПО среди профессионалов с высшим образованием. Так, ДПО не регулируется государством, недостаточно известны форматы и содержание такого образования. Также недостаточно изучены факторы, которые способствуют получению ДПО и дальнейшей реализации полученных знаний. В целом, существует проблема эффективности ДПО во взрослом возрасте для построения дальнейшей карьеры, а также проблема оценки отдачи от ДПО в России [Завьялова, Ардишвили, 2019]. Помимо этого,

отмечен разрыв между получением формального документа об окончании образования и фактическим усвоением знаний и навыков, развитием человеческого капитала среди людей, окончивших обучение. По этой причине значительная часть работодателей отмечает необходимость переобучения сотрудников [Воронина, Попов, 2019].

Дефицит научных и практических знаний в области создания и реализации программ ДПО для взрослых приводит к противоречивой ситуации: при высокой социальной и индивидуальной потребности в обновлении знаний и навыков незначительная часть взрослых добровольно включается в обучение, а работодатель невысоко оценивает полученное ДПО [Завьялова, Ардишвили, 2019]. Так, согласно исследованию кадрового агентства Nays, проведенному в 2020 году, лишь 15% работодателей рассматривают ДПО как преимущество при отборе [Nays, 2020].

Тему, поднимаемую в настоящей работе, можно отнести к междисциплинарным. Оценка факторов обучения, влияющих его результативность, в том числе на карьеру выпускников, можно рассматривать с позиции экономики, психологии, социологии и менеджмента [Parker, Kharova, Arthur, 2009]. «Трехвекторная» модель карьеры позволяет соединить основные теоретические подходы воедино. Согласно этой модели, профессионалы развивают свою карьеру, инвестируя в три типа «знаниевых» активов: вектор «знание-как» охватывает знания и навыки человека, необходимые для работы; вектор «знание-кого» охватывает профессиональное окружение, деловые связи; вектор «знание-почему» охватывает мотивацию и профессиональную идентичность [Parker, Kharova, Arthur, 2009; Arthur и др., 1995]. «Трехвекторная» модель карьеры может представлять собой теоретическую основу для оценки знаний и навыков, накопленных выпускниками программ ДПО MBA [Sturges, Simpson, Altman, 2003]. Таким образом, если понять специфику факторов обучения, связанных с развитием знаний и навыков, в развитии дальнейшей карьеры выпускников ДПО MBA, можно сделать предположения о том, как повысить эффективность и привлекательность данного ДПО.

На данный момент в зарубежной литературе существует множество исследований, стремящихся выделить роль разнообразных факторов, связанных с получением ДПО MBA, в развитии карьеры выпускников программ MBA [Silvanto, Ryan, Gupta, 2017; Elliott, Soo, 2016; Baruch, Lavi-Steiner, 2015]. Если рассматривать российскую практику, можно сделать вывод о том, что данная сфера недостаточно изучена. В то же время, и в зарубежной, и в российской практике, специфика факторов обучения, связанных с развитием знаний и навыков, в дальнейшей карьере выпускников MBA практически не изучена.

В современной научной литературе принято выделять объективную и субъективную оценку факторов обучения, связанных с развитием знаний и навыков, а также оценку

карьеры выпускников ДПО [Залесова, 2014; Baruch, Lavi-Steiner, 2015]. Академическая успеваемость студентов, получающих образование, представляет собой важный показатель качества полученного образования и может являться объективным показателем объема знаний, усвоенных студентами в процессе обучения [Рудаков и др., 2016]. Это соответствует экономической теории человеческого капитала. Существуют также общепринятые объективные критерии оценки карьеры, такие как доход и профессиональный статус [Baruch, Lavi-Steiner, 2015; Parker, Kharova, Arthur, 2009; Kharova, Korotov, 2007]. Однако в современной литературе представлено также мнение о возрастающей актуальности субъективных критериев оценки карьеры выпускников ДПО, таких, как удовлетворенность соотношением затраченных на обучение ресурсов и карьерных результатов [Ng, Feldman, 2014]. Кроме того, выделяются субъективные оценки полезности полученных знаний в зависимости от целей и ценностей обучающегося [Залесова, 2014]. Все упомянутые критерии могут быть использованы для оценки факторов обучения, связанных с развитием знаний и навыков, и для оценки дальнейшей карьеры выпускников ДПО MBA.

Исследовательская проблема: в современной научной литературе, посвященной роли ДПО MBA в профессиональной карьере менеджеров, выявлен недостаток информации о специфике факторов, связанных с развитием знаний и навыков, в дальнейшей карьере выпускников MBA.

Цель данной работы — выявить субъективные и объективные факторы обучения, связанные с развитием бизнес-карьеры выпускников программ MBA.

Для достижения цели данной работы были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать теоретические концепции, связанные с карьерой и ее развитием.
2. Проанализировать научную литературу, посвященную развитию карьеры выпускников MBA, и литературу о влиянии отдельных факторов на развитие карьеры выпускников MBA.
3. Провести исследование факторов развития карьеры выпускников MBA на примере выпускников MBA Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета (ВШМ СПбГУ).
4. Сформулировать краткие рекомендации по совершенствованию организации обучения на программах MBA на основе полученных результатов.

Объект исследования — выпускники программ MBA.

Предмет исследования — «знаниевые» активы, полученные в процессе обучения, и их взаимосвязь с развитием бизнес-карьеры.

Научная новизна данного исследования заключается в том, что оно впервые в российской практике исследует взаимосвязь субъективных и объективных факторов обучения с развитием карьеры выпускников МВА. Также особенность настоящего исследования в том, что, помимо объективных результатов развития карьеры, таких как изменение статуса и дохода, данное исследование рассматривает такой важный субъективный фактор, как оценка соотношения затраченных на обучение ресурсов (деньги, время) и результатов обучения, позволяющий сделать вывод об оценке менеджерами экономической отдачи от обучения, что является важным показателем качества ДПО.

Теоретическая значимость данного исследования заключается в том, что оно расширяет представление о специфике факторов развития карьеры выпускников МВА в России.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что на основе его результатов можно разработать рекомендации для провайдеров ДПО МВА, а также для менеджеров по обучению и развитию персонала по совершенствованию организации обучения менеджеров на основе понимания факторов, которые бы повысили заинтересованность специалистов в ДПО. Помимо этого, можно также разработать рекомендации по выбору программ ДПО для менеджеров, которые заинтересованы в дальнейшем развитии карьеры.

Инструментарий, используемый в данном исследовании, включает опрос выпускников программы МВА ВШМ СПбГУ.

Структура настоящего исследования состоит из введения, трех глав и заключения, а также списка литературных источников и приложений. В первой главе работы рассмотрены теоретические концепции карьерного развития менеджеров. Во второй главе рассмотрено развитие карьеры менеджеров после получения степени МВА. В третьей главе проведено исследование факторов развития карьеры выпускников МВА на примере выпускников ВШМ СПбГУ.

В качестве информационных источников в данной работе использовались литературные источники, собранные в информационных базах данных EBSCO, Elsevier, Emerald Insight, JSTOR, SAGE, Wiley Online Library, а также в открытых информационных порталах; анонимизированные данные о выпускниках МВА.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

1.1. «Карьера»: понятие, виды, этапы развития

Современным организациям в условиях высокой конкуренции важно максимально раскрывать потенциал сотрудников и помогать ценным специалистам продвигаться в желаемом профессиональном направлении, что делает актуальным вопросы, связанные с понятием «карьера» [Пахомова, 2013].

Наиболее цитируемым определением понятия «карьера» является понятие карьеры как последовательного изменения опыта работы человека с течением времени [Arthur и др., 1989; Parker, Kharova, Arthur, 2009]. Данное определение чаще всего используется в западной литературе [Kharova, Korotov, 2007]. Также под карьерой может пониматься процесс развития сотрудника в ходе получения опыта работы в компании или компаниях [Baruch, Rosenstein, 1992]. Д. Холл понимает под карьерой субъективно воспринимаемую последовательность действий индивида, связанных с профессиональным опытом и деятельностью, на протяжении жизни, подчеркивая, что сотрудник, а не организация, в первую очередь отвечает за развитие собственной карьеры [Hall, 2002]. Помимо определения, данного Д. Холлом, существует определение карьеры как уникального опыта индивида, связанного с работой или другой релевантной деятельностью, как в организации, так и вне организационных структур [Sullivan, Baruch, 2009].

По мнению исследователей С. Н. Хаповой и К. Коротова, в России понятие карьеры эволюционировало в зависимости от времени, а также социальной и экономической обстановки в стране [Kharova, Korotov, 2007]. Так, в период перехода к рыночной экономике в России в 1990-е годы карьера скорее рассматривалась как совокупность шагов и действий с целью увеличения шансов на заработок, так как многие люди оказались без работы и в первую очередь стремились найти деятельность, приносящую доход, вне зависимости от своих профессиональных предпочтений. С начала 2000-х годов и по настоящее время, с приходом в Россию транснациональных корпораций и повышением мобильности населения, в России сформировалось более индивидуалистическое представление о карьере как о последовательности решений индивида о выборе трудовой деятельности и выборе возможностей карьерного развития, что отражает проникновение в российское общество западных карьерных атрибутов [Kharova, Korotov, 2007].

Таким образом, понятие «карьера» в данной работе будет определяться как процесс профессионального развития индивида с течением времени как в организации, так и за ее пределами.

Согласно исследователям С. Н. Хаповой и М. Артуру, современное понимание карьеры требует междисциплинарного подхода, затрагивающего социологию, психологию, социальную психологию и экономику [Khapova, Arthur, 2011]. С точки зрения психологии, карьера рассматривается как воспринимаемая индивидом последовательность эпизодов собственного профессионального опыта. На восприятие карьеры могут влиять индивидуальные особенности и ценности, потребности, способности к адаптации. С точки зрения социологии, карьера индивида рассматривается в контексте социальных структур, в рамках которых происходила его социализация в процессе осуществления профессиональной деятельности; помимо этого, уделяется внимание выгодам и ограничениям, с которыми сталкивается человек, находясь в определенной структуре социальных отношений. Социальная психология аккумулирует два предыдущих подхода к осмыслению карьеры. С одной стороны, при данном подходе карьера рассматривается в контексте влияния других людей на чувства, мысли и поведение человека (психологический подход). С другой стороны, карьера рассматривается с точки зрения нахождения индивидов и социальных групп в контексте более крупных социальных структур, таких как социальные роли, пол, раса, класс, этническая принадлежность (социологический подход). В современных исследованиях, отражающих экономическую точку зрения, карьера рассматривается в рамках трех основных категорий: использование физического и умственного труда для производства товаров и услуг; человеческий капитал, который позволяет людям производить товары и услуги; предпринимательство, как способность объединять ресурсы для производства улучшенных товаров и услуг.

Смысловое содержание дисциплинарных подходов к феномену карьеры определяет специфику ее классификации.

Во многих исследованиях рассматриваются субъективная и объективная, или внутренняя и внешняя формы карьеры [Baruch, Lavi-Steiner, 2015; Parker, Khapova, Arthur, 2009; Khapova, Korotov, 2007; Hay, Hodgkinson, 2006]. Под объективной (внешней) карьерой понимается последовательность смены должностей, заработной платы, формальных титулов и положения человека в организационной структуре. Под субъективной (внутренней) карьерой понимается субъективное представление индивида о своей работе и жизни и своей роли в них.

С точки зрения возможности индивида выбрать направление своей карьеры, выделяется линейная и разнонаправленная (multi-directional) карьера [Baruch, 2004]. Под линейной карьерой подразумевается движение индивида вверх по карьерной лестнице в рамках существующей иерархии, поскольку в организации нет других способов развития, кроме вертикального перемещения. Под разнонаправленной карьерой понимается создание

индивидом своего собственного карьерного пути с возможностью перемещений как в рамках одной организации, так и между организациями, а также с возможностью самостоятельного выбора профессионального пути.

В зависимости от типа карьерных перемещений карьера подразделяется на организационную, горизонтальную и вертикальную [Chudzikowski, 2012]. Под организационной карьерой понимаются перемещения индивида внутри одной организации или между несколькими организациями и отраслями. Под горизонтальной карьерой понимается изменение функциональной деятельности индивида на работе или смена департамента. Под вертикальной карьерой понимается перемещение индивида вверх или вниз по карьерной лестнице.

Исследователи Новосибирского государственного университета экономики и управления считают главным классификационным признаком карьеры характерное для той или иной культуры общественное разделение труда, на основе чего авторы выделяют профессиональную карьеру специализации и профессиональную карьеру транспрофессионализации [Сотникова, Сотников, 2015]. Профессиональная карьера специализации определяется ориентацией работника на определенную профессиональную сферу деятельности и предполагает осознанное воспроизводство индивидом своих конкурентных преимуществ в одной сфере деятельности. Профессиональная карьера транспрофессионализации представляет собой социально-экономический процесс, в котором индивид реализует свои конкурентные преимущества на рынке труда в различных видах профессиональной деятельности, выходя на разные сегменты работодателей. Данная классификация схожа с классификацией И. Баруха, однако И. Барух делает упор на возможностях индивида выбрать направление карьерного развития, а С. И. Сотникова и Н. З. Сотников на профессиональную ориентацию работника [Baruch, 2004].

Некоторые исследования выделяют определенные стадии карьерного развития во времени. Наиболее популярным подходом к выделению стадий развития карьеры является подход Д. Супера [Super, 1957], который упоминается во многих современных исследованиях [Lin, Chen, 2020; Greenhaus, Callanan, Godshalk, 2010; Hall, 2002]. Основываясь на исследовании Д. Супера, можно выделить три основные стадии развития карьеры: пробный этап (trial stage), этап стабилизации (stabilization stage), поддерживающий этап (maintenance stage) [Lin, Chen, 2020; Aryee, Chay, Chew, 1994]. Пробный этап характерен для людей в возрасте 30 лет и младше. Индивиды на данном этапе в первую очередь заинтересованы в определении своих интересов и способностей, а также получении признания своих достижений со стороны организации и коллег. Этап стабилизации характерен для людей возраста 31–45 лет. На данном этапе индивиды уже развили

необходимые компетенции, а также стали более независимыми востребованными специалистами, поэтому их основным интересом является карьерный рост и продвижение. В данном случае под продвижением и ростом подразумевается как рост по карьерной лестнице, так и горизонтальный рост с точки зрения более сложных и интересных задач. Поддерживающий этап характерен для людей возраста 46 лет и старше. В данном возрасте индивиды уже достигают карьерного плато и менее заинтересованы в дальнейшем карьерном продвижении, поэтому их интересы больше сосредоточены на принесении пользы для других коллег, например, с помощью менторинга.

Таким образом, карьера представляет собой процесс профессионального развития индивида с течением времени как в организации, так и за ее пределами. Существуют разнообразные классификации карьеры, а также можно выделить основные этапы карьерного развития, которые могут учитывать организации при планировании развития человеческих ресурсов. В следующем разделе будут рассмотрены современные модели карьеры.

1.2. Современные модели карьеры

Изменения во внешней среде, связанные с глобализацией, развитием технологий, ростом разнообразия человеческих ресурсов, возникновение новых форматов занятости, таких, как временное трудоустройство и неполная занятость, а также повышение популярности аутсорсинга меняют традиционные организационные структуры, характер рабочих отношений, что сказывается на изменениях в понятии «карьера» и его восприятии работниками и работодателями на рынке труда [Sullivan, Baruch, 2009]. За последние 25 лет в научной литературе о карьере появились новые карьерные концепции и модели, которые делают больший упор на роли индивида в карьере и подчеркивают, что понятие карьеры эволюционировало в нечто большее, чем статус и заработная плата [Bagdadli, Gianecchini, 2019].

За последние десятилетия наибольшее влияние в научной среде приобрели концепции карьеры без границ (boundaryless career) и поливариативной карьеры (protean career) [Sullivan, Baruch, 2009].

Автором модели поливариативной карьеры является Д. Холл. Согласно модели поливариативной карьеры, человек, который строит карьеру, может менять свои знания, умения и навыки, чтобы подстраиваться под изменяющийся спрос на рынке труда, а также удовлетворять свою потребность в самореализации [Hall, 1996]. По мнению Д. Холла, индивид самостоятельно отвечает за свою карьеру, при этом основными ценностями выступают свобода и рост, а критерием успеха в поливариативной карьере является

собственная оценка индивидом своего успеха. Данная концепция противопоставляется традиционной карьере. Под традиционной карьерой понимается карьера индивида, за которую ответственна организация, при этом основной ценностью является продвижение, а основным критерием успеха является рост заработной платы [Hall, 2002].

В модели карьеры без границ подразумевается, что индивид независим от традиционных систем карьерного менеджмента в организации, поскольку его карьерные возможности выходят за пределы одного работодателя [Arthur, Rousseau, 1996].

Организациям, которые не придерживаются традиционного карьерного менеджмента, а действуют согласно концепциям карьеры без границ и поливариативной карьеры, рекомендуется предоставлять сотрудникам возможности развития посредством непрерывного обучения, интересных задач и предоставления информации и других источников для профессионального развития вместо фокуса на формальных тренингах и росте по карьерной лестнице [Hall, Moss, 1998].

Концепции карьеры без границ и поливариативной карьеры рассматриваются как идентичные некоторыми исследователями, тогда как другие видят в них разницу [Granrose, Baccili, 2006]. Также в современной науке возникла гибридная концепция карьеры, сочетающая в себе аспекты традиционной, а также поливариативной карьеры или карьеры без границ, однако на данный момент она не ассоциируется ни с одним исследователем [Sullivan, Baruch, 2009].

Помимо вышеописанных моделей, представляют интерес следующие модели и концепции: посткорпоративная карьера (postcorporate career), «калейдоскопная» карьера (kaleidoscope career) и «трехвекторная» модель карьеры (intelligent career).

Под посткорпоративной карьерой понимается карьера, которую индивид строит за пределами корпорации [Peiperl, Baruch, 1997]. Среди возможных вариантов занятости могут быть работа в меньших, более гибких, компаниях или же самозанятость (например, собственный бизнес, консалтинг). В данном случае индивиды в первую очередь стремятся к постоянному построению и развитию своей карьеры, а не к сохранению постоянного места работы.

В модели «калейдоскопной» карьеры индивиды при принятии карьерных решений руководствуются тремя основными параметрами, образующими калейдоскоп [Mainiero, Sullivan, 2005]. Этими параметрами являются:

1. аутентичность (authenticity), под которой понимается, что человек честен сам с собой;
2. баланс (balance), под которым понимается равновесие между рабочими и нерабочими задачами;

3. вызов (challenge), под которым понимается стимулирующая работа и карьерное продвижение.

«Трехвекторная» модель карьеры является междисциплинарной и объединяет в себе знания из таких наук, как экономика, социология, психология и менеджмент [DeFillippi, Arthur, 1994]. Данная модель была впервые разработана исследователями М. Артуром и Р. Дефиллиппи в ответ на концепцию интеллектуального предприятия, разработанную на основе наблюдения о том, что рыночная ценность публичных компаний в первую очередь определялась не физическими, а интеллектуальными активами [Quinn, 1992]. Концепцию интеллектуального предприятия можно использовать в контексте инвестирования индивидов в карьерное развитие [DeFillippi, Arthur, 1994]. Согласно «трехвекторной» модели карьеры, индивиды развивают карьеру, инвестируя средства в «знаниевые» активы (knowledge assets) в рамках трех векторов знания: «знание-почему» («knowing-why»), «знание-как» («knowing-how») и «знание-кого» («knowing-who») [Guan и др., 2019; DeFillippi, Arthur, 1994]. Три вектора знания позволяют изучать вклад человека в экономику, основанную на знаниях, без привязки карьеры к какой-либо отдельной организации [Parker, Kharova, Arthur, 2009]. Под «знанием-почему» подразумевается мотивация индивида и его профессиональная идентичность, его интересы и ценности, которые он инвестирует в развитие своей карьеры. Под «знанием-как» понимаются знания и навыки индивида. Данный вектор основан на теории человеческого капитала, утверждающей, что человек получает отдачу от инвестиции в знания и навыки, что может увеличивать его возможности на рынке труда [Becker, Murphy, Tamura, 1990; Judge и др., 1995]. «Знание-кого» отражает инвестиции индивида в социальные отношения внутри организации и за ее пределами, что позволяет обмениваться контактами, информацией и выстраивать репутацию. В основе данного вектора лежит модель социального капитала, подразумевающая, что человек получает выгоды от нахождения в определенной структуре социальных связей [Burt, 2005].

Три вектора карьеры взаимосвязаны и могут влиять друг на друга [Parker, Kharova, Arthur, 2009]. Влияние «знания-почему» на «знание-как» можно отразить на примере влияния индивидуальных различий в ценностях, целях на рабочее поведение и продуктивность индивида на рабочем месте. Если рассматривать, наоборот, влияние «знания-как» на «знание-почему», можно говорить о влиянии того, как человек работает, насколько его знания и навыки востребованы на рынке труда, на его удовлетворенность своим уровнем профессионального роста, его профессиональную мотивацию и идентичность. Влияние «знания-кого» на «знание-как» отражается через влияние профессиональных групп или отдельных людей на поведение человека на работе, развитие

его знаний и навыков в процессе обмена знаниями. Помимо этого, «знание-кого» может также помогать находить новые возможности на рынке труда. Влияние «знания-как» на «знание-кого» можно продемонстрировать на примере влияния профессиональных успехов сотрудника на его репутацию, доверие к нему со стороны коллег и профессионального сообщества. Влияние «знания-кого» на «знание-почему» отражается через влияние принадлежности человека к определенной референтной группе, его социально-демографических характеристик на особенности его поведения, мыслей, ценности и мотивацию. Если, наоборот, рассматривать влияние «знания-почему» на «знание-кого», то оно отражается как воздействие индивидуальных особенностей, интересов человека, его профессиональной идентичности, сформированной в процессе работы, на его социальную активность, на то, какие социальные группы для него будут являться референтными.

Таким образом, в данном разделе были рассмотрены основные современные концепции и модели карьеры: модель поливариативной карьеры, карьера без границ, посткорпоративная карьера, «калейдоскопная» модель карьеры и «трехвекторная» модель карьеры. В дальнейшем исследование будет сфокусировано на «трехвекторной» модели карьеры, так как на основе нее можно сделать предположения о специфике факторов, связанных с развитием знаний и навыков, в дальнейшей карьере выпускников ДПО МВА.

1.3. Карьерный успех и его измерения

Часто с понятием карьеры ассоциируется понятие карьерного успеха.

Под карьерным успехом понимается результат профессиональной деятельности индивида [Baruch, Lavi-Steiner, 2015; Parker, Khapova., Arthur, 2009]. Карьерный успех можно определить как достижение индивидом желаемых результатов, связанных с профессиональной деятельностью, на любом этапе профессиональной деятельности в течение жизни [Arthur, Khapova, Wilderom, 2005]. Карьерный успех может быть объективным или субъективным в зависимости от критериев оценки карьеры.

Под объективным карьерным успехом понимается «внешняя» точка зрения на карьеру индивида, которую можно оценить с помощью объективных критериев. Объективными критериями оценки карьеры можно считать род деятельности человека, его мобильность, уровень его рабочих задач, семейную ситуацию, доход и уровень позиции [Van Maanen, 1977] .

В современной литературе представлено также мнение о возрастающей актуальности субъективных критериев в оценке профессиональных достижений человека [Ng, Feldman, 2014]. Важность данных критериев возрастает в связи с турбулентностью внешней среды, характеризующееся технологическим прогрессом глобализацией и

другими сложными факторами, которые не поддаются регулированию со стороны организационных структур [Hall, Chandler, 2005]. Новые условия приводят к тому, что сотрудники чаще перемещаются, от них чаще требуется проявлять адаптивность и быструю обучаемость, что приводит к возрастанию важности субъективного карьерного успеха и его измерений [Hall, Chandler, 2005]. Под субъективным карьерным успехом понимаются «внутреннее» восприятие и «внутренняя» оценка индивидом его карьеры с точки зрения любых аспектов, которые ему важны [Van Maanen, 1977]. В первую очередь, субъективный карьерный успех связан с достижением целей, которые имеют для индивида личную значимость, а не являются заданными «извне» со стороны родителей, знакомых, работодателя или общества [Mirvis, Hall, 1994]. Таким образом, каждый человек может иметь собственные субъективные критерии оценки своей карьеры. К субъективным критериям оценки карьеры можно отнести степень удовлетворенности человека его работой, доходом, статусом, профессиональным развитием, обучением или другими важными для него аспектами [Arthur, Kharova, Wilderom, 2005]. В качестве параметров субъективного карьерного успеха можно рассматривать такие измерения, как удовлетворенность работой, самосознание, адаптивность, обучение, самооценка [Hall, Chandler, 2005].

Субъективный и объективный карьерный успех взаимосвязаны [Hall, Chandler, 2005]. С одной стороны, субъективное ощущение карьерного успеха может складываться из оценки объективных показателей, таких как заработная плата, статус. С другой стороны, субъективные карьерные измерения могут являться предпосылками для объективного успеха. К примеру, если человек ассоциирует свою работу со своим призванием, это может приводить к повышению его производительности и повышению его статуса и дохода.

Заключая раздел, следует подчеркнуть правомерность использования в оценке карьеры не только объективных (рост дохода, повышение статуса), но и субъективных критериев. В качестве такого критерия может быть использован показатель степени удовлетворенности человека соотношением ресурса и результата. Ресурсом в данном случае является совокупность затрат на получение необходимых знаний и навыков, а результатом — достижение поставленных целей.

1.4. Критерии оценки знаний, полученных в ходе обучения

Помимо критериев оценки карьеры, важно рассмотреть критерии оценки знаний для понимания, как можно оценить результаты ДПО с точки зрения накопленных «знаниевых» активов.

Важным объективным критерием оценки знаний может быть академическая успеваемость. Академическая успеваемость студентов университетов является показателем качества усвоения материала в процессе обучения и может свидетельствовать о большей готовности выпускника к профессиональной деятельности [Рудаков и др., 2016]. В существующих исследованиях академическая успеваемость студентов заведений высшего образования рассматривается в рамках теории человеческого капитала [Becker, 1964] и теории сигналов [Spence, 1978].

Согласно теории человеческого капитала, обучение предоставляет индивидуумам знания и навыки, необходимые для успешной работы. Таким образом, чем больше знаний и навыков усваивает человек, тем больше его возможности для поиска необходимой работы и увеличения дохода [Becker G. S., 1964]. Знания и навыки, получаемые в процессе обучения, считаются универсальными (*general*), так как их можно переносить от одного работодателя к другому, тогда как специальные (*specific*) знания и навыки индивид получает уже непосредственно на рабочем месте. Таким образом, работодатели при поиске и подборе персонала могут обращать внимание на достижения кандидатов в процессе обучения (усвоения универсальных знаний и навыков), чтобы сделать вывод об их потенциальной успешности на рабочем месте, а кандидаты стремятся инвестировать в человеческий капитал, чтобы улучшить свою конкурентоспособность на рынке труда [Bills, 2003]. Д. Вайз, рассматривая академическую успеваемость с позиции теории человеческого капитала, продемонстрировал, что более высокая академическая успеваемость, а следовательно, более высокая образованность, позволяет индивидам получать большую отдачу на человеческий капитал [Wise, 1975]. Исследуя выборку из 1300 начинающих сотрудников крупной американской компании, Д. Вайз пришел к выводу, что академическая успеваемость является важным индикатором продуктивности на рабочем месте и позволяет выпускникам бакалавриата, окончившим обучение с более высоким средним баллом, получать большую заработную плату.

Теория сигналов может рассматриваться как производная от теории человеческого капитала [Bills, 2003]. Согласно теории сигналов, поиск и подбор персонала представляет собой инвестирование в условиях неопределенности, поскольку на стадии подбора персонала в условиях асимметричности информации работодателю может быть сложно оценить, насколько тот или иной кандидат действительно будет успешен на рабочем месте [Spence, 1978]. Чтобы преодолеть неопределенность, работодатели при подборе персонала обращают внимание на «сигналы» кандидатов на рынке труда, которые могут помочь определить продуктивность кандидатов на рабочем месте. Если рассматривать академическую успеваемость в рамках теории сигналов, можно предположить, что высокая

академическая успеваемость кандидатов, выраженная такими достижениями кандидатов, как высокий средний балл или «красный» диплом, может стать сигналом для работодателей, который говорит о более высокой потенциальной производительности и успешности кандидата на рабочем месте, что может позволить индивидам, обладающими высокой академической успеваемостью, получать большую отдачу от рынка труда, выраженную более высокой заработной платой [Рудаков и др., 2016].

Таким образом, на основе теории сигналов, как и на основе теории человеческого капитала, можно сделать предположение, что более высокая академическая успеваемость в процессе обучения может быть значима для карьерного успеха выпускников. Если сопоставлять академическую успеваемость с рассмотренной в разделе 1.2 «трехвекторной» моделью карьеры, академическую успеваемость можно рассматривать как показатель «знания-как».

Помимо объективных, существуют субъективные критерии оценки знаний. К примеру, уровень полученных знаний может оцениваться с точки зрения удовлетворенности индивида полученными знаниями, субъективной оценки их полезности [Залесова, 2014]. На субъективную оценку знаний может влиять мотивационная направленность индивида, его ценностные ориентиры, которые, согласно обзору, проведенному в разделе 1.2, можно отнести к «знанию-почему» [Parker, Khapova, Arthur, 2009].

Итак, для оценки знаний, полученных в ходе обучения, могут использоваться объективные и субъективные критерии, которые можно применять для оценки результатов ДПО.

ГЛАВА 2. РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ МЕНЕДЖЕРА ПОСЛЕ ПОЛУЧЕНИЯ СТЕПЕНИ МВА

2.1. Особенности программ МВА в России

Программы МВА являются относительно новым типом образовательных программ, появившимся в России по инициативе Российской Ассоциации Бизнес-Образования (РАБО) в 1999 году. Целью данных программ является подготовка менеджеров высшей квалификации, способных руководить организацией в целом. МВА в России носят скорее общую направленность, однако допускают специализацию [Кузьминов, Филонович, 2004].

По занимаемому времени можно выделить такие формы МВА, как full-time и part-time. С точки зрения формата проведения, существуют как традиционные офлайн-, так и онлайн-МВА. Помимо этого, МВА могут реализовываться как в частных или государственных бизнес-школах, так и в корпоративных университетах [Елинина, 2016].

В России на программах МВА учатся собственники небольших компаний, высшие менеджеры малых и средних предприятий, а также менеджеры среднего звена крупных корпораций [Кузьминов, Филонович, 2004]. Основываясь на исследовании РБК, обобщенный портрет участника обучения МВА можно представить следующим образом: это мужчина из Москвы в возрасте 34 лет, который является топ-менеджером или менеджером среднего звена и обучается на МВА за счет собственных средств (является B2C-клиентом) [РБК, 2019]. Согласно исследованию Hays, проведенному в 2020 году, наиболее актуальным направлением обучения на МВА для потребителей является стратегическое развитие бизнеса [Hays, 2020].

Преимущественно степень МВА менеджеры получают самостоятельно, а не в рамках корпоративного обучения [Hays, 2020]. По данным исследования РБК, в 2018 году доля корпоративных клиентов на программах МВА составила 27%, что в примерно в два раза меньше доли остальных клиентов [РБК, 2019]. Наиболее популярными бизнес-школами среди корпоративных клиентов стали петербургские школы Advanced Management Institute (AMI) и Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета (ВШМ СПбГУ), а также московский Институт мировой экономики и бизнеса Российского университета дружбы народов (ИМЭБ РУДН).

Из-за того, что высшие менеджеры компаний не всегда могут позволить себе в течение двух лет два-три дня в неделю посещать программы МВА в бизнес-школах, в западных бизнес-школах для них были разработаны более гибкие программы, которые отличаются от традиционного МВА более удобным графиком для работающих руководителей, а также могут отличаться меньшей теоретической нагрузкой. Данные

программы MBA, получившие название Executive MBA (EMBA), также представлены в России. [Кузьминов, Филонович, 2004]

Несмотря на то, что рынок MBA в России развивается, все еще существует отставание российских программ MBA от зарубежных. Так, по данным исследования Nays, при выборе кандидата на российском рынке труда 42% работодателей выше ценят MBA зарубежной бизнес-школы, 32% не обращают внимание на страну получения при требовании от кандидатов наличия степени MBA, и лишь 7% опрошенных ценят российскую степень MBA выше. Для менеджеров, желающих получить степень MBA, наиболее популярными критериями выбора программ MBA являются интересная программа, наличие практических кейс-стади и возможность работать с преподавателями западных бизнес-школ, что также может говорить о недостаточном доверии представителей бизнеса к российским практикам обучения [Nays, 2020]. Сергей Мясоедов, проректор Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС), президент РАБО отмечает, что в России программы MBA все еще не признаны законом «Об образовании», что создает трудности для экспорта российского бизнес-образования и получения международного признания. Помимо этого, также критикуется слишком «дженералистский» (неспециализированный) профиль MBA в России и излишний упор на теорию в процессе обучения [Мясоедов, 2020].

Для более разностороннего понимания положения степени MBA в контексте современного рынка труда было проведено интервью с Кристиной Амелиной, экспертом с более 15 лет опыта на рынке executive search, лидером команды консультантов шведской компании Human Search (Taplow Russia), российского представительства международной компании The Taplow Group, которая входит в топ-40 компаний на мировом рынке executive search [Hunt Scanlon, 2021]. Представительство Taplow Russia работает с иностранными клиентами на рынке России, СНГ и Европейского Союза, а также с российскими компаниями с иностранными корнями.

Далее представлены основные вопросы и ответы эксперта на них.

1) Является ли степень MBA востребованной среди работодателей?

«Основываясь на моем 15 летнем опыте работы в рекрутменте топ-менеджеров в ведущие европейские компании, могу сказать, что, наверное, в 10% случаев для компании будет обязательно требование MBA. Остальные оценят это как плюс и будут с большим интересом проводить интервью. Когда MBA программы появились в России (2006–2008 год), они действительно имели востребованность. Затем многие вузы стали вводить свои адаптированные программы, называя их MBA, но они не имели такого рейтинга, как программы у известных западных школ, и не были так востребованы. Безусловно, есть

программы в определенных вузах, а также западный MBA, которые повышают интерес рекрутеров и нанимающих менеджеров к кандидатам, но, в любом случае, решающим является то, как кандидат представит себя на интервью, пройдет ассесмент и все этапы встреч».

2) Какое отношение к степени MBA у Ваших клиентов в разных странах?

«Есть страны, где MBA придается действительно большое значение. Во Франции или США, например, наличие степени MBA открывает многие двери. В России очень многое зависит от собственника и руководителя бизнеса и его личного отношения к степени MBA. В целом, я не вижу критических требований в наличии степени MBA при поиске руководителей в нашей практике».

3) Готовы ли работодатели платить больше кандидатам со степенью MBA?

«Я не считаю, что компании, в особенности крупные российские или иностранные компании на российском рынке, готовы платить больше кандидату, у которого есть степень MBA. Скорее работодатели готовы платить за имеющийся опыт, за пользу, которую кандидат может принести компании. Во многом эта польза определяется успешным предыдущим опытом, успешно реализованными проектами, уровнем интеллекта и профессионализма кандидата, а также развитостью его или ее личных компетенций. По моему опыту, наличие MBA это не гарантирует, но может привлекать внимание как дополнение к уже подтвержденным достаточно сильным практическим навыкам и развитым личностным компетенциям кандидата».

Таким образом, по результатам интервью с экспертом рынка executive search можно сказать, что степень MBA, особенно на российском рынке, обладает достаточно небольшой востребованностью среди работодателей.

2.2. Обзор карьерных результатов выпускников MBA

На данный момент есть научные публикации, а также исследования бизнес-порталов, посвященные карьерным результатам выпускников, окончивших программы MBA как в России, так и за рубежом.

Некоторые исследования говорят о значимых выгодах MBA для выпускников с точки зрения роста дохода и статуса. К примеру, в ходе исследования, в котором был проведен опрос студентов, зарегистрировавшихся на тест Graduate Management Admission Test (GMAT), было выявлено, что выпускники MBA чаще получают повышение, чем те, кто не окончил MBA [Inderrieden, Holtom, Bies, 2006]. В ходе анализа данных о карьерном пути и удовлетворенности карьерой 137 выпускников MBA из колледжей, аккредитованных AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business) было также

выявлено, что образование MBA оказывает положительное влияние на годовой доход и продвижение по службе выпускников как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе [Zhao и др., 2006].

Также стоит отметить, что в настоящее время происходят изменения на глобальном рынке MBA. Так, если ранее заработная плата выпускников MBA в США существенно превосходила заработную плату выпускников MBA бизнес-школ в Европе и Азии, то сейчас данная разница стирается, при этом ни совокупный спрос в экономике, ни предложение выпускников MBA, ни модели миграции не могут полностью объяснить стирание разницы в заработной плате [Collet, Vives, 2013].

Помимо дохода и статуса, выпускники MBA также совершенствуют компетенции, необходимые для успешной карьеры. Так выпускники программ MBA считают себя более эффективными в сравнении с коллегами без MBA с точки зрения командной работы, лидерства и навыков решения проблем [Zhao и др., 2006]. Также выпускники MBA имеют преимущества с точки зрения профессиональных компетенций по сравнению с теми, кто не окончил MBA [Baruch, Peiperl, 2000].

По данным исследования портала «MBA в Москве и России», проведенного на выборке из 1260 выпускников программ MBA, в том числе Executive MBA (EMBA), 52 бизнес-школ по всей России, основными результатами MBA для большей части выпускников (61% опрошенных) стали новые знания и навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности [Зайончек, 2018]. Это соответствует идеям теории человеческого капитала, утверждающей, что инвестиции индивида в развитие знаний и навыков увеличивает его возможности на рынке труда [Becker, Murphy, Tamura, 1990]. Таким образом, предположительно, если выявить взаимосвязь факторов, связанных с полученными в процессе обучения знаниями и навыками, с развитием карьеры выпускников MBA, выраженным как объективными (изменение дохода, статуса), так и субъективными показателями (удовлетворенность профессиональными шагами, карьерой в целом), можно понять фактическую роль ДПО MBA в профессиональном развитии менеджеров. Следовательно, представляет интерес понимание измерений, позволяющих оценить развитие знаний и навыков у выпускников ДПО MBA.

Помимо этого, каждый седьмой респондент отметил такие результаты, важные для дальнейшего развития карьеры после MBA, как карьерный рост и деловые связи. Реже респонденты отмечают такой карьерный результат, как рост дохода, тогда как в иностранной литературе данный результат упоминается довольно часто. Несмотря на это, подавляющее большинство (91% респондентов) выразили удовлетворенность своим доходом спустя 2–4 года после получения степени MBA. Так, среди линейных менеджеров

и менеджеров среднего звена свой статус и доход повысили от 60 до 90% респондентов, менеджеры высшего звена же росли скорее в пределах своей категории, либо уходили из компаний и открывали собственный бизнес. Большинство респондентов, сохранивших прежний статус, также отметили увеличение дохода в рамках зарплатных вилок.

Таким образом, MBA может влиять как на объективный, так и субъективный карьерный успех выпускников, связанный с их удовлетворенностью карьерой и возвратом от ДПО.

В то же время, существуют исследования, которые говорят о проблемах в развитии карьеры после получения степени MBA. Например, отмечено, что норма прибыли от получения степени MBA снижается, а новые выпускники программ MBA сообщают о меньшем количестве вакансий после окончания учебы, чем у их предшественников, [Connolly, 2003]. Помимо этого, некоторые исследователи утверждают, что, несмотря на большой потенциал выпускников MBA к успешному трудоустройству, нет конкретных доказательств, позволяющих сказать, что получение степени MBA по своим эффектам превосходит затраченные на обучение ресурсы [Sangwan, Garg, 2017]. На основе интервью, в котором поучаствовали 55 молодых лидеров, окончивших MBA, были выявлены следующие наиболее популярные вызовы, с которыми столкнулись выпускники в процессе построения карьеры после получения степени MBA [Benjamin, O'reilly, 2011]. Во-первых, это проблемы управления другими людьми, к которым относятся управление подчиненными и их мотивация, а также управление отношениями с коллегами и руководителями. Во-вторых, это проблемы, связанные с управлением собой, к которым относятся развитие лидерского мышления и развитие умения работать с негативом и неудачами. Данные проблемы представляют собой зону роста для программ MBA, поскольку в процессе получения дополнительного образования студенты должны не только изучать некие концепции, но и прорабатывать реальные проблемы, с которыми им придется столкнуться, работая в компаниях после обучения.

Таким образом, после получения степени MBA выпускники достигают разных карьерных результатов, связанных с развитием новых навыков и компетенций, повышением дохода и статуса, а также приобретением новых полезных знакомств. Помимо этого, по окончании MBA выпускники могут получать внутренние выгоды, связанные с удовлетворенностью карьерой. В то же время, выпускники MBA могут встречаться и с проблемами на рабочем месте или же в целом испытывать сложности с поиском работы, что значительно снижает отдачу от получения степени MBA. Далее будет проведен обзор современных исследований, посвященных факторам развития карьеры выпускников MBA.

2.3. Влияние социально-демографических факторов и факторов образования на развитие карьеры менеджеров после получения степени MBA

В данном разделе представлен обзор исследований, стремящихся выделить роль отдельных факторов в развитии карьеры выпускников программ MBA.

Некоторые авторы говорят о том, что карьера после MBA может иметь взаимосвязь с полом. При исследовании предикторов изменений индустрии по окончании MBA, был сделан вывод, что женщины-выпускники MBA чаще склонны менять отрасль работы [Hwang, Bento, Arbaugh, 2011]. Помимо этого, было отмечено, что на основе удовлетворенности выпускников полученным образованием нельзя предсказать, будет ли выпускник менять отрасль работы. В ходе исследования 225 респондентов из Великобритании и Канады, окончивших MBA, было выявлено, что у канадских женщин карьерный профиль схож с мужчинами, в то время как британские женщины менее успешны в карьере после MBA в сравнении с мужчинами и встречаются с большим количеством барьеров в форме негативных стереотипов, связанных с половой принадлежностью [Simpson и др., 2004]. В ходе исследования знаний, умений и навыков выпускников MBA в рамках «трехвекторной» модели карьеры, была также отмечена разница в карьерных результатах выпускников MBA разного пола с точки зрения субъективного карьерного успеха [Sturges, Simpson, Altman., 2003]. Так, для женщин, окончивших MBA, более характерно повышение уверенности в себе и в своей дальнейшей карьере, поскольку изначально до обучения женщины в среднем обладают меньшей уверенностью на рабочем месте, чем мужчины. В другом исследовании карьеры выпускников MBA было также отмечено, что мужчины в среднем получают большую заработную плату и больший статус после MBA, а женщины получают больше внутренних выгод от трансформации собственных убеждений и ценностей за счет более глубокого погружения в обучение MBA [Simpson, Ituma, 2009]. Это частично соотносится с результатами исследования группы британских ученых [Sturges, Simpson, Altman, 2003]. В более ранних исследованиях также было отмечено, что, помимо разницы в выгодах, получаемых после MBA, есть разница между карьерой мужчин и женщин в зависимости от сектора экономики [Simpson, 2000]. Так, среди женщин было выявлено мало различий в карьерном пути в зависимости от выбранного сектора экономики, тогда как среди мужчин наиболее успешными являются те, кто работает в частном секторе экономики. Помимо этого, было отмечено негативное влияние структурных и поведенческих барьеров на карьерный прогресс женщин после окончания MBA, а также влияние данных барьеров на различия в прогрессе мужчин и женщин, развивающихся в частном секторе экономики [Simpson, 2000].

В противовес предыдущим исследованиям, в исследовании влияния дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника на примере выпускников МВА Московского государственного университета (МГУ) им. Ломоносова был сделан вывод, что пол, а также регион работы выпускников МВА не оказывают существенного влияния ни на рост дохода, ни на карьерное продвижение [Бурак, Разумова, 2018]. В то же время, авторы исследования пришли к выводу, что на карьерный рост выпускников влияет направленность первого высшего образования. Так, по результатам исследования было выявлено, что предшествующее экономическое образование увеличивает вероятность карьерного роста и продвижения выпускников, окончивших МВА. Помимо данного вывода, было отмечено, что на карьерный рост и на рост доходов выпускников оказывает влияние сфера профессиональной деятельности выпускников МВА.

Некоторые исследования также анализируют влияние на карьерное продвижение и заработную плату выпускников МВА такого фактора, как опыт работы до получения степени МВА. Данный фактор часто рассматривается совместно с таким фактором, как возраст обучающихся, поскольку опыт работы зачастую больше у людей более старшего возраста. Некоторые исследователи отмечают, что зарплата до МВА является важным фактором, определяющим заработную плату выпускников МВА, тогда как предыдущий опыт работы до получения степени МВА не влияет на заработную плату [Elliott, Soo, 2016]. Так, не было замечено преимуществ у выпускников МВА с большим опытом работы над выпускниками МВА с меньшим опытом работы [Yeaple, Johnston, Whittingham, 2009]. Даже если у выпускников было меньше опыта работы на момент получения степени МВА, за счет более раннего старта карьеры в молодом возрасте разница между студентами с большим и меньшим опытом работы стиралась со временем. Некоторые исследователи, напротив, отмечают, что опыт работы до получения степени МВА имеет взаимосвязь с дальнейшим заработком. Так, было выявлено, что связь опыта работы до получения степени МВА с дальнейшим заработком может быть отрицательной [Hussey, 2012]. Таким образом, ценность МВА тем ниже, чем больше опыта работа было у студента до получения степени МВА. С точки зрения теории сигналов, данные результаты говорят о хотя бы частичной сигнальной роли диплома МВА [Hussey, 2012]. Так, если предполагать, что диплом МВА сигнализирует о потенциальной успешности и продуктивности сотрудника на рабочем месте, по мере того, как работодатель узнает больше о сотруднике на работе с течением времени, дополнительные сигналы о производительности сотрудника предоставляют работодателю все меньше информации, что приводит к тому, что возврат от МВА значительно ниже у людей с большим опытом работы до МВА. По результатам

исследования выпускников МВА МГУ им. Ломоносова был сделан вывод, что возраст не имеет взаимосвязи с такими результатами выпускников МВА, как карьерный рост и рост заработной платы, однако существует положительная взаимосвязь возраста выпускников МВА и их удовлетворенности трудом [Бурак, Разумова, 2018].

Отдельно стоит выделить такие факторы, как интеллектуальные способности обучающихся на программах МВА и степень развития навыков выпускников МВА по результатам обучения. Согласно некоторым исследованиям, интеллектуальные способности обучающихся, выраженные средним баллом, положительно взаимосвязан с удовлетворенностью карьерой выпускниками МВА, однако нельзя сделать вывод о взаимосвязи среднего балла с заработной платой и продвижением выпускников по карьерной лестнице [Baruch, Lavi-Steiner, 2015]. Также было проведено исследование, в ходе которого степень развития компетенций определялась в специальном мониторинге компетенций [Camuffo и др., 2009]. В результате исследователи сделали заключение, что степень развития компетенций не имеет взаимосвязи с компенсацией выпускников МВА. В то же время, результаты исследования подтверждают, что степень развития навыков в процессе обучения МВА положительно влияет на карьерное продвижение и что некоторые компетенции, такие как планирование, ориентация на результат, нетворкинг, понимание организации, системное мышление и способность использовать современные технологии, влияют на карьерное продвижение лишь отчасти.

Фактором, который потенциально может оказывать влияние на развитие карьеры выпускников МВА, являются особенности занятости (собственник бизнеса или наемный менеджер). Собственники бизнеса и наемные менеджеры могут иметь разные ожидания от обучения на программах МВА [Шабанова, 2009]. К примеру, собственники бизнеса могут быть в основном ориентированы на осознание возможностей и ограничений для развития своей компании, поскольку они часто не обладают системными знаниями в области менеджмента и маркетинга [Дьяченко, Моисеева, 2008]. Наемные менеджеры могут быть больше ориентированы на инвестиции в бизнес-образование как в источник карьерного роста, что соответствует экономическим теориям: теории человеческого капитала и теории сигналов, рассмотренным в разделе 1.4. Данные различия в ожиданиях могут сказываться на разнице в карьерных результатах собственников и наемных менеджеров. Согласно данным исследования рекрутингового портала Superjob.ru совместно с Российской Лигой МВА, среди выпускников программ МВА в России большинство (57%) тех, кто отметил отсутствие пользы от бизнес-образования, являлись собственниками бизнеса [Исследовательский центр портала Superjob.ru, 2012]. В то же время, владельцы бизнеса отметили, что МВА помог им установить полезные связи в процессе обучения. Если же

рассматривать наемных менеджеров, то многие из них отметили, что диплом MBA принес им разнообразные выгоды, среди которых престиж в глазах работодателя, связи и знакомства, полезные в работе, а также знания и навыки, необходимые для работы. Помимо этого, собственники и наемные менеджеры могут по-разному воспринимать карьеру и карьерный успех. Клейменова Ю.Э. отмечает, что понятие карьеры в обобщенном виде может рассматриваться с точки зрения должностного и иерархического продвижения, роста профессионализма и статуса, что больше характерно для наемных менеджеров [Клейменова, 2007]. Предпринимательская деятельность, обладает своей спецификой, которая может влиять на процесс построения карьеры собственников бизнеса и их оценку карьерного успеха. Так, для собственников определение карьеры не связано со служебно-должностным продвижением, но тесно связано с социально-психологическими факторами организации, развитием социально-психологического потенциала: профессионально значимых личностных качеств, ценностных установок, восприятия карьеры и собственной роли в профессиональном сообществе [Клейменова, 2007]. Таким образом, для собственников, в отличие от наемных менеджеров, первостепенную важность могут иметь субъективные оценки знаний и карьеры. На данный момент роль особенностей занятости в развитии карьеры выпускников MBA не изучена.

До текущего момента обзор факторов, которые могут оказать влияние на карьерные результаты выпускников MBA, был сосредоточен на особенностях студентов, получающих степень MBA. В дальнейшем речь пойдет о факторах, которые связаны с особенностями самих программ MBA.

На карьерные результаты выпускников MBA может оказывать влияние качество программы MBA. При рассмотрении качества программ MBA, измеренного несколькими рейтингами (Which MBA Guide, Financial Times, US News), был сделан вывод, что качество программы в рейтингах положительно взаимосвязано с заработной платой выпускников данной программы [Elliott, Soo, 2016].

Также, помимо качества программ MBA, измеренного рейтингами, на развитие карьеры выпускников MBA может влиять содержание программ обучения. Так, было отмечено, что выпускники программ MBA с более высокой долей основных курсов в сравнении с элективными дисциплинами имеют большую заработную плату [Arguñada, Vázquez, 2013]. Это связывают с тем, что иногда в программу обучения профессора могут добавлять элективные дисциплины, связанные с собственными достаточно узкими исследовательскими интересами, что достаточно неэффективно для практики будущих менеджеров.

При исследовании роли МВА в развитии глобальной мобильности, было сделано заключение, что развитие карьеры выпускников МВА имеет взаимосвязь с уровнем интернациональности образования [Silvanto, Ryan, Gupta, 2017]. Так, выпускники МВА ведущих бизнес-школ, предлагающих более высокий уровень международного обучения, с большей вероятностью продолжат карьеру за границей после окончания учебы. При этом выпускники МВА ведущих бизнес-школ, которые расположены в странах, предоставляющих больше возможностей для получения международного опыта внутри страны, напротив, часто с большей вероятностью останутся искать работу в стране, где они учились, после окончания учебы.

Также на карьеру выпускников МВА может влиять форма обучения на программе МВА (полный день, программы с частичной занятостью). Так, было обнаружено, что программы МВА с частичной занятостью положительно взаимосвязаны со сменой отрасли выпускниками МВА, а программы с полной занятостью оказывают лишь косвенное влияние на смену отрасли [Hwang, Bento, Arbaugh, 2011].

Таким образом, развитие карьеры выпускников МВА может быть взаимосвязано с разнообразными факторами. Факторы, которые рассматриваются в современных исследованиях, можно условно разделить на конкретные особенности обучающихся на программах МВА и на особенности самих программ МВА. К конкретным особенностям обучающихся, рассмотренных в исследованиях выпускников МВА, относятся пол, опыт работы до обучения на программе МВА, возраст, интеллектуальные способности обучающихся, степень развития навыков в ходе обучения и особенности занятости. К особенностям образования МВА относятся его качество, измеренное определенным рейтингом, степень интернациональности образования, форма обучения (полный день, программы с частичной занятостью) и содержание программ обучения.

В целом, если обобщить проведенный в данном подразделе обзор, то можно сделать вывод, что преобладающая часть исследований являются иностранными и проведены в развитых странах. Если же рассматривать российскую научную литературу, можно выделить лишь одно исследование, посвященное влиянию факторов ДПО на примере МВА на трудовую карьеру работника [Бурак, Разумова, 2018], что не позволяет делать объективные выводы о том, какие факторы, связанные с данным образованием в России, могут способствовать развитию профессиональной карьеры его участников, и, соответственно, как можно повысить интерес взрослых профессионалов в сфере менеджмента к ДПО в России. Также на основе проведенного обзора можно предположить, что потенциально важным фактором развития карьеры могут быть особенности занятости,

однако на данный момент роль данного фактора в развитии карьеры выпускников МВА не изучена.

ГЛАВА 3. ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ МВА (НА ПРИМЕРЕ ВЫПУСКНИКОВ МВА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ МЕНЕДЖМЕНТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА)

Итак, на основании литературного обзора, проведенного в главах 1 и 2, были сформулированы две гипотезы исследования, которые представлены далее.

Гипотеза 1 была сформулирована на основе «трехвекторной» модели карьеры, рассмотренной в разделе 1.2, которая учитывает экономические теории обучения и позволяет сделать предположение о взаимосвязи карьерных инвестиций индивидов в знания с дальнейшим профессиональным успехом, а также на основе критериев оценки знаний и карьерного успеха, рассмотренных в разделах 1.3 и 1.4.

***Гипотеза 1.** Накопленные в результате обучения «знаниевые» активы (knowledge assets) имеют взаимосвязь с карьерным успехом выпускников МВА.*

В рамках гипотезы 1 были сформулированы две частные гипотезы.

***Гипотеза 1.1.** Накопленные в результате обучения теоретические и практические знания имеют взаимосвязь с карьерным успехом.*

***Гипотеза 1.2.** Накопленный в результате обучения социальный капитал имеет взаимосвязь с карьерным успехом.*

Первая частная гипотеза может быть проверена путем выявления взаимосвязи объективных («знание-как») и субъективных («знание-почему») критериев оценки знаний, полученных в ходе обучения, которые были рассмотрены в разделе 1.4, и измерений карьерного успеха, рассмотренных в разделе 1.3. Вторая частная гипотеза может быть проверена путем выявления взаимосвязи размера выгоды от попадания в определенную структуру социальных отношений («знание-кого») и измерений карьерного успеха.

Предположительно, на силу взаимосвязи накопленных в процессе обучения «знаниевых» активов и карьерного успеха выпускников МВА могут влиять особенности занятости. Так, в ходе литературного обзора было выявлено, что собственники и наемные менеджеры, инвестирующие в ДПО, могут иметь разные ожидания, цели и ценности, что может приводить к различиям в карьерных результатах собственников и наемных менеджеров после обучения. Данный вопрос практически не изучен в существующих исследованиях, в связи с чем представляет интерес проверка гипотезы 2.

***Гипотеза 2.** Особенности занятости оказывают модулирующий эффект на взаимосвязь накопленных в процессе обучения «знаниевых» активов (knowledge assets) с карьерным успехом выпускников МВА.*

Таким образом, модель исследования представлена на рисунке 1.

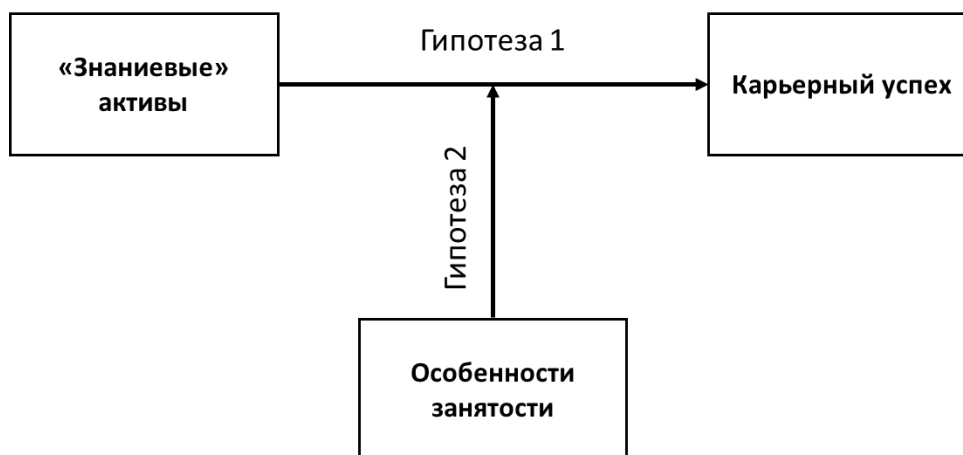


Рис. 1. Модель исследования

3.1. Методология исследования

В качестве объекта исследования в данной работе были выбраны выпускники программы МВА ВШМ СПбГУ «Executive MBA», выпускникам которой выдается диплом государственного образца о профессиональной переподготовке с присвоением квалификации «Мастер делового администрирования – Master of Business Administration» (MBA).

Данная программа МВА ВШМ СПбГУ является одной из наиболее популярных программ среди корпоративных клиентов, согласно исследованию рынка программ МВА РБК, рассмотренному в разделе 2.1, что позволит рассматривать результаты данного исследования также в контексте управления развитием человеческих ресурсов в корпорациях. Помимо этого, ВШМ СПбГУ является одной из двух бизнес-школ во всей России, имеющей сразу две международные аккредитации - EQUIS EFMD и Association of MBAs (AMBA), а также единственной российской бизнес-школой, вошедшей в топ-100 программ МВА мирового рейтинга Financial Times 2020, а среди европейских бизнес-школ ВШМ СПбГУ вошла в топ-50, заняв 48 позицию [Financial Times, 2020]. Данный рейтинг строился на основе результатов слушателей программ МВА по всему миру, прошедших обучение по программе три года назад. Данные характеристики позволяют считать МВА ВШМ СПбГУ наиболее качественной программой на рынке МВА в России, и карьерные результаты выпускников данной программы представляют исследовательский интерес.

Для проверки гипотез 1 и 2, сформулированных по результатам литературного обзора, среди студентов МВА ВШМ СПбГУ было принято решение использовать данные опросника, проведенного кафедрой организационного поведения и управления персоналом в рамках исследования, направленного на совершенствование программ МВА ВШМ

СПбГУ в 2020 году. Опросник был распространен среди всех выпускников программы МВА ВШМ СПбГУ, окончивших обучение 2,5 года назад. Число выпускников, окончивших обучение 2,5 года назад, составило 124.

Данный опросник был сформулирован по результатам обзора научной литературы о специфике карьеры выпускников, окончивших МВА. В основе опроса были положены «трехвекторная» модель карьеры и экономические теории обучения, что подходит для проверки гипотез данного исследования.

Опросник был посвящен карьерным результатам выпускников программы МВА ВШМ СПбГУ и содержал вопросы со шкалами множественного выбора с выбором единственного варианта из предложенных.

Помимо данных опросника, были также запрошены и сопоставлены с респондентами опроса данные офиса программ МВА ВШМ СПбГУ об обучающихся на программе МВА ВШМ СПбГУ.

Таким образом, были выбраны следующие основные измерения в рамках проверки гипотез.

Карьерный успех. Карьерный успех был измерен с точки зрения субъективных и объективных критериев оценки карьеры, рассмотренных в разделе 1.3. В качестве объективных критериев были рассмотрены такие критерии, как изменение дохода и статуса. В качестве субъективного критерия была рассмотрена удовлетворенность выпускников соотношением затраченных на обучение ресурсов, включая временные и финансовые ресурсы, и результатов обучения (возвратом от обучения). Такой подход позволяет оценить не только объективные, но и субъективные показатели карьерного успеха, важность которых, согласно проведенному литературному обзору, возрастает в современном обществе.

Накопленные в результате обучения теоретические и практические знания. Данный показатель был измерен с точки зрения субъективных и объективных критериев оценки результатов обучения, рассмотренных в разделе 1.4. В качестве объективного критерия оценки была рассмотрена академическая успеваемость обучающихся, выраженная средним баллом (GPA). Академическая успеваемость может отражать степень развития знаний и навыков выпускников МВА, что соответствует вектору «знание-как» «трехвекторной» модели карьеры. В качестве субъективного критерия оценки была рассмотрена субъективная оценка полезности знаний, полученных в результате обучения, для достижения профессиональных целей выпускников МВА. Если предположить, что выпускники оценивают полезность знаний, исходя из мотивационной направленности и

ценностных ориентиров, то можно сказать, что субъективная оценка полезности знаний отражает вектор «знание-почему».

Накопленный в результате обучения социальный капитал. Данный показатель, характеризующий выгоду попадания человека в определенную структуру социальных отношений, был измерен с точки зрения субъективной оценки полезности полученных в ходе обучения деловых связей для достижения целей выпускников, что соответствует вектору «знание-кого», рассмотренному в разделе 1.2. Данная оценка может отражать размер выгоды, полученной человеком, благодаря деловым знакомствам с другими студентами программы.

Также были использованы измерения, характеризующие пол, возраст и особенности занятости выпускников МВА (собственник или наемный менеджер).

Полное содержание вопросов опросника, используемых в целях проведения данного исследования, представлено в приложении 1.

В результате опроса были собраны ответы 78 респондентов, которые будут проанализированы в данном исследовании. Среди опрошенных были как собственники, так и наемные менеджеры, что позволяет проанализировать роль такого фактора, как особенности занятости.

Для анализа и обработки данных исследования использовались пакеты прикладных программ Statistical Package for Social Sciences (SPSS) и Stata.

3.2. Характеристика выборки выпускников МВА

В ходе проведения опросника были получены ответы 78 респондентов. Среди ответивших было 19 женщин (24%) и 59 мужчин (76%). В генеральной совокупности выпускников МВА, окончивших обучение 2,5 года назад, процент женщин составил 26%, а процент мужчин — 74%, что очень близко к соотношению респондентов, поучаствовавших в исследовании. Таким образом, можно говорить о том, что выборка 78 респондентов репрезентативна относительно генеральной совокупности. В целом, соотношение мужчин и женщин, поучаствовавших в опросе, близко к другим исследованиям выпускников МВА [Simpson и др., 2004; Baruch, Leeming, 2001], а также отражает состояние рынка МВА в России, на котором, как было указано ранее в разделе 2.1., в среднем потребителями образовательных услуг являются мужчины. Большинство ответивших являются наемными менеджерами в компаниях (65 респондентов), однако собственники бизнеса также приняли участие в опросе (13 респондентов).

На рисунке 2 представлена обобщенная диаграмма возраста респондентов-выпускников МВА.

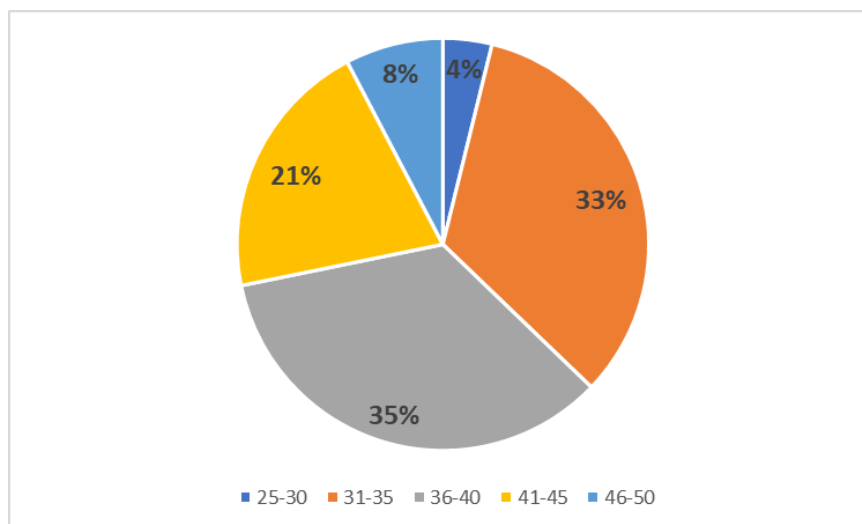


Рис. 2. *Возраст респондентов-выпускников МВА*

С точки зрения возраста обучающихся, можно заключить, что преобладающее большинство респондентов в возрасте от 31 до 40 лет (68% опрошенных), почти треть опрошенных имеют возраст от 41 до 50 лет, что говорит о наличии достаточно большого опыта работы у большинства респондентов.

Для более детального анализа респондентов по возрасту можно рассмотреть описательную статистику возраста респондентов, которая представлена в таблице 1, где N — число наблюдений.

Таблица 1. Описательная статистика возраста респондентов

Среднее	37,85
Медиана	38
Мода	34
Стандартное отклонение	4,86
Минимум	28
Максимум	49
N	78

Как можно видеть в таблице 1, средний возраст респондентов 38 лет, при этом среди респондентов наиболее часто встречаются выпускники, обучающиеся на программе МВА в 34 года. Самому молодому студенту МВА на момент обучения было 28 лет, а наиболее старшему — 49.

На рисунке 3 представлена обобщенная диаграмма об успеваемости выпускников МВА, выраженной средним баллом.

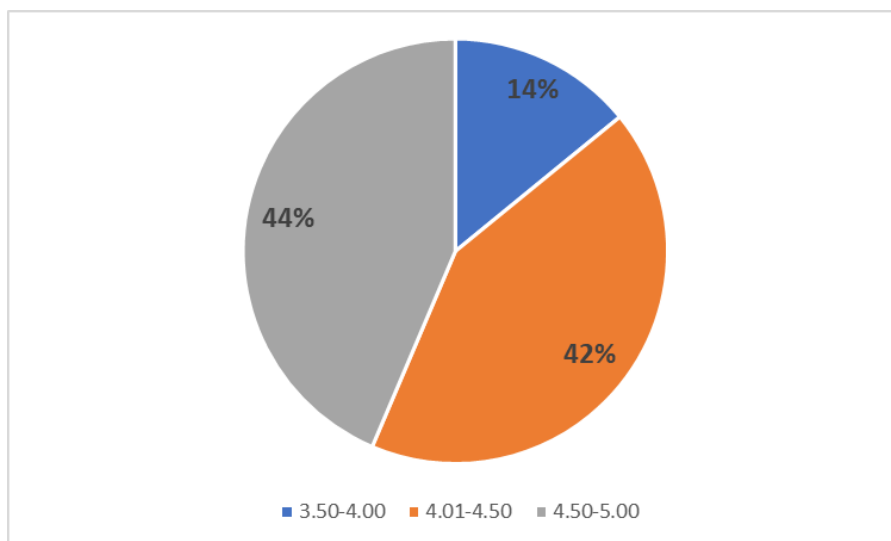


Рис. 3. Успеваемость выпускников МВА

Как можно видеть, исходя из рисунка 3, в целом успеваемость выпускников МВА можно охарактеризовать как положительную. Так, никто из респондентов не обладает оценкой ниже 3,5 при максимально возможной оценке 5, а 14% респондентов обладают средним баллом от 3,5 до 4, что представляет меньшую часть респондентов. Подавляющее большинство респондентов обладают средним баллом выше 4 (суммарно 86%), а 44% респондентов имеют средний балл более 4,5, что в целом говорит о практически отличной успеваемости почти у половины респондентов.

Анализируя отдельно выборки собственников и наемных сотрудников, можно отметить, что большинство наемных сотрудников имеют средний балл выше 4,5, тогда как большинство собственников имеют средний балл от 4 до 4,5. Возможно, данную статистику можно объяснить тем, что собственники менее заинтересованы в получении высоких оценок, поскольку для них в первую очередь важно получение знаний для развития собственного бизнеса, тогда как наемные сотрудники больше заинтересованы в высокой успеваемости, даже если не считают те или иные знания полезными для достижения собственных профессиональных целей, поскольку успеваемость для них может являться способом сигнализирования на рынке труда [Spence, 1978]. С точки зрения теории человеческого капитала, более высокую успеваемость наемных сотрудников можно также обосновать тем, что наемные сотрудники стремятся за счет больших усилий и большего накопления знаний в процессе обучения получить больше возможностей на рынке труда [Becker, Murphy, Tamura, 1990; Judge и др., 1995], тогда как для собственников это не представляет интереса. Если рассматривать отдельно представителей женского и мужского пола, то, если у женщин средний балл чаще всего выше 4,5, то у мужчин он находится в промежутке между 4 и 4,5. Возможно, это можно связать с тем, что женщины, как было

упомянуто в разделе 2.2, могут быть более сосредоточены на внутренних выгодах от обучения и больше концентрироваться на самом учебном процессе, чем мужчины, а также быть более нацеленными на высокую успеваемость как сигнал на рынке труда, чтобы преодолеть барьеры в виде негативных стереотипов.

Для более детального анализа респондентов по среднему баллу можно рассмотреть описательную статистику среднего балла респондентов, которая представлена в таблице 2, где N — число наблюдений.

Таблица 2. Описательная статистика среднего балла

Среднее	4,40
Медиана	4,46
Мода	4,57
Стандартное отклонение	0,33
Минимум	3,53
Максимум	5,00
N	78

Как можно видеть по таблице 2, в среднем, средний балл респондентов составляет 4,40, при этом минимальный средний балл составляет 3,53, а максимальный — 5,0.

На рисунке 4 представлены ответы респондентов на вопрос о полезности знаний, полученных в ходе обучения на программе МВА, для достижения профессиональных целей.

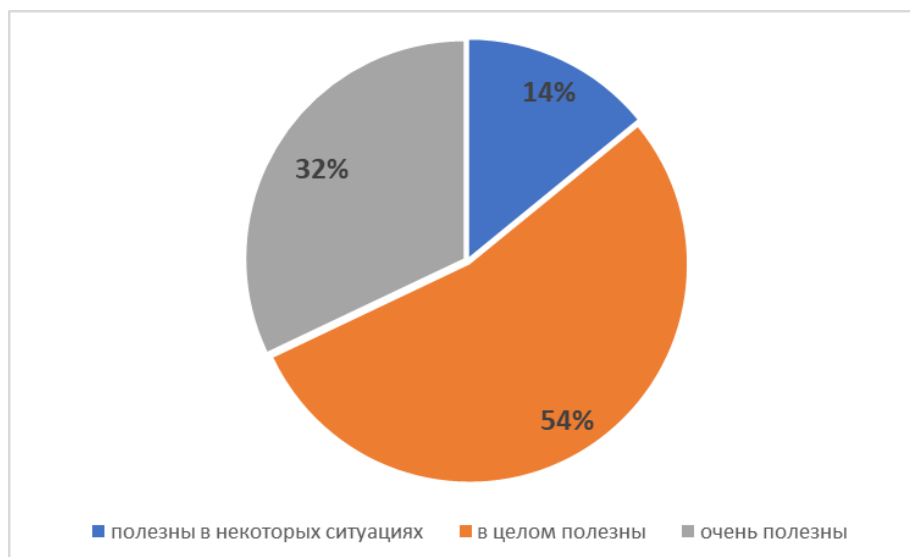


Рис. 4. Оценка полезности знаний для достижения профессиональных целей

Как можно видеть на рисунке 4, все респонденты находят знания, полученные в ходе обучения, полезными для себя в определенной степени. Так, никто из респондентов не ответил, что знания были бесполезны, хотя данный вариант ответа присутствовал в опросе. Это говорит о том, что знания, предоставляемые обучающимся на МВА, в той или иной степени являются актуальными для решения современных задач в области менеджмента. В то же время, исходя из рисунка, можно сказать, что программы МВА нуждаются в улучшении. Так, о том, что знания очень полезны, заявили лишь 32% опрошенных. Аналогичное соотношение ответов на вопрос о полезности знаний наблюдается при отдельном рассмотрении выборок женщин и мужчин, а также собственников и наемных менеджеров. Возможно, на такой расклад повлияло то, что текущее содержание программы недостаточно специализировано под нужды некоторых обучающихся. Так, в дополнительном поле для комментариев к опросу некоторые респонденты отметили нехватку курсов, важных для их собственной практики, при наличии некоторых обязательных курсов, которые они не считают полезными для себя. Например, респонденты отметили потребность в курсах по маркетингу, курсов по работе с кредиторами и банкротством, курсов по риск-менеджменту, цифровой грамотности. Помимо этого, некоторые знания могли оказаться недостаточно полезными из-за недостаточного количества практики и теоретической направленности преподавателей, что отметили более 10 участников опроса в дополнительном поле для комментариев. В целом, данные комментарии соответствуют существующей дискуссии о том, насколько программы МВА должны быть теоретическими и насколько сильным должен быть их упор на теорию,

упомянутой в разделе 2.1. Таким образом, с точки зрения полезности знаний, программа МВА демонстрирует неплохие результаты, однако существуют возможности улучшения программ в области выбора элективных дисциплин и сочетания теории и практики.

На рисунке 5 представлены ответы респондентов на вопрос о полезности связей, приобретенных в процессе обучения на программе МВА, для достижения профессиональных целей.



Рис. 5. Оценка полезности связей для достижения профессиональных целей

В сравнении с рисунком 4, можно сказать, что полезность программы МВА с точки зрения деловых связей меньше, чем с точки зрения знаний. Так, 6% отметили, что деловые связи оказались бесполезными, а еще 28% отметили, что деловые связи были полезны лишь в некоторых ситуациях. В то же время, преобладающим ответом является ответ, что деловые связи в целом полезны: данный ответ выбрали 44% респондентов. Данное соотношение ответов схоже для собственников и наемных менеджеров. Если же рассматривать отдельно представителей женского и мужского пола, то можно отметить, что среди женщин преобладающим был ответ, что деловые связи были полезны лишь в некоторых ситуациях, тогда как преобладающим у мужчин был ответ, что деловые связи в целом полезны. Таким образом, можно предположить, что деловые связи, полученные в результате освоения программы МВА, оказываются более полезны для мужчин, чем для женщин.

На рисунке 6 представлены результаты ответов респондентов на вопрос об изменении дохода.

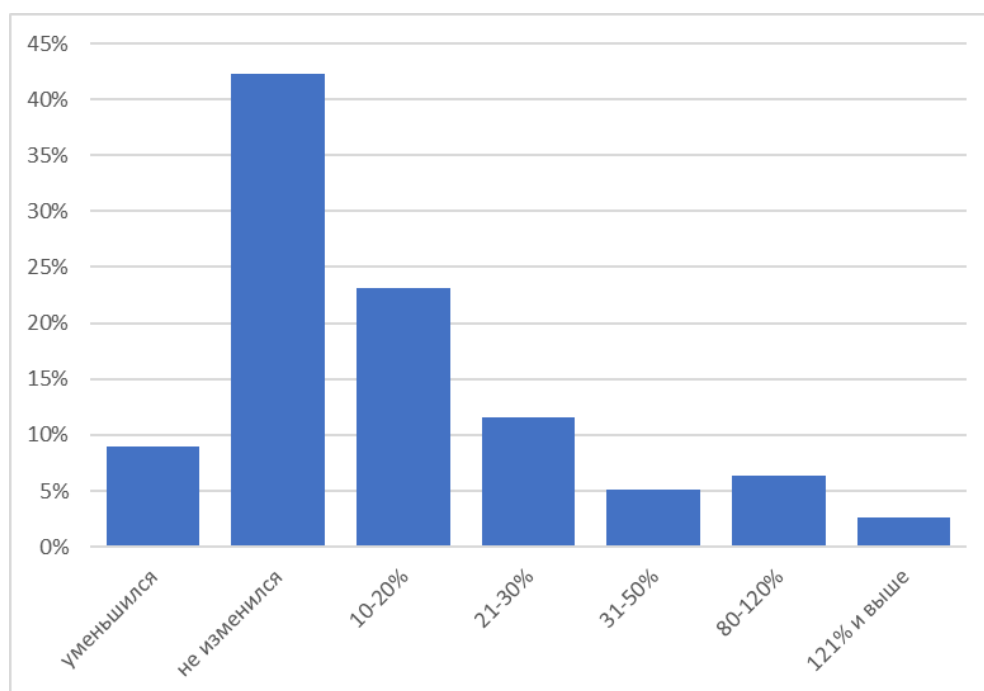


Рис. 6. *Изменение дохода выпускников МВА*

Как можно видеть из рисунка 6, почти у 45% респондентов доход не изменился. Увеличился доход суммарно у 49% респондентов, при этом у большинства из них увеличение дохода составило 10–20%. Уменьшение дохода отметили менее 9% респондентов. Данная статистика схожа с исследованием выпускников МВА Московского государственного университета, в котором у 43,75% респондентов доход не изменился, у 45,83% – вырос, а снизился у 4,17% [Бурак, Разумова, 2018]. Рассматривая отдельно выборки женщин и мужчин можно сказать, что у большинства представителей женского пола (58%) доход не изменился. Среди мужчин доход не изменился у 37% респондентов, при этом рост дохода на 10–12% или 21–30% отметили также 37% респондентов, что позволяет сделать предположение о больших финансовых успехах мужчин после окончания МВА в сравнении с женщинами. Данное предположение также подкрепляет тот факт, что наиболее высокое увеличение дохода (31–50%, 80–120%, а также 121% и выше) отмечено исключительно среди мужчин-выпускников МВА. Полученные результаты можно сопоставить с исследованием, упомянутым в разделе 2.3., согласно которому мужчины получают больше внешних выгод от МВА, чем женщины [Simpson, Ituma, 2009]. Помимо этого, более раннее исследование также продемонстрировало, что среди выпускников, получивших наиболее высокую заработную плату после МВА, значительно преобладают представители мужского пола [Simpson, 2000]. Если рассматривать отдельно собственников и наемных менеджеров, то можно отметить, что ответы собственников, окончивших МВА, сопоставимы с ответами представителей женского пола. Так, у

большинства собственников доход остался без изменений или увеличился на 10–12% или 21–30%, тогда как среди наемных менеджеров увеличение дохода могло составлять и 31–50%, и 80–120%, а также 121% и выше. Возможно, данный результат связан с большими возможностями должностного продвижения наемных менеджеров, окончивших ДПО, в отличие от собственников, что было упомянуто в разделе 2.3.

Отвечая на вопрос об изменении профессионального статуса, 67% респондентов отметили, что их профессиональный статус не изменился, тогда как оставшиеся 33% отметили, что их профессиональный статус повысился. Данная статистика близка к результатам исследования, согласно которому должностной статус вырос у 31,25% респондентов [Бурак, Разумова, 2018]. Если рассматривать отдельно выборки женщин и мужчин, то у большинства женщин и у большинства мужчин профессиональный статус не изменился. Таким образом, не было выявлено значительных различий в карьерном продвижении женщин и мужчин, окончивших МВА, как и в исследовании [Simpson, 2000]. Среди собственников бизнеса у 100% респондентов профессиональный статус не изменился, что так же, как и статистика изменения дохода выпускников МВА, может говорить о различиях в карьере собственников и наемных менеджеров.

На рисунке 7 представлена диаграмма, отражающая удовлетворенность обучающихся возвратом от обучения на программе МВА, который выражен соотношением ресурса, потраченного обучающимися (время и деньги на обучение) и результата от обучения. Удовлетворенность была измерена по 10-балльной шкале.

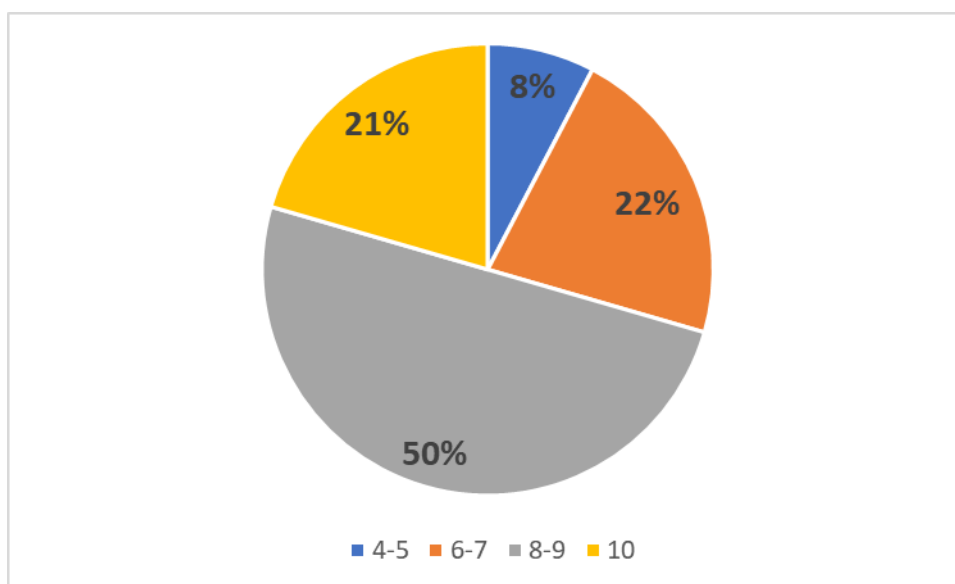


Рис. 7. Удовлетворенность возвратом от обучения на программе МВА

Исходя из рисунка 7, можно отметить, что удовлетворенность возвратом от обучения у подавляющего большинства респондентов (92%) выше средней, при этом

высокую (8-9) или максимальную (10) удовлетворенность возвратом от обучения отмечают 71% респондентов, что сигнализирует о достаточно высоком качестве программы МВА, несмотря на некоторые недостатки, упомянутые ранее, с точки зрения субъективной оценки выпускниками данной программы. В дополнительном поле для комментариев некоторые респонденты отметили повышение собственной уверенности от обучения, а некоторые выпускники в целом отмечают удовлетворенность обучением в совокупности, что может говорить о том, что для некоторых выпускников наиболее важными при оценке возврата от МВА являются не только упомянутые выше результаты, но и другие субъективные факторы, такие как внутреннее чувство удовлетворенности собой и повышение уверенности в себе.

Для более детального анализа респондентов по удовлетворенности соотношением ресурса к результату можно рассмотреть описательную статистику, которая представлена в таблице 3, где N — число наблюдений.

Таблица 3. Описательная статистика удовлетворенности выпускников

Среднее	8,06
Медиана	8
Мода	8
Стандартное отклонение	1,52
Минимум	4
Максимум	10
N	78

Как можно видеть из таблицы 3, несмотря на то, что в целом 71% респондентов оценивают свою удовлетворенность достаточно высоко, в среднем респонденты удовлетворены на 8 баллов из 10 возможных, при этом минимально удовлетворены возвратом от обучения респонденты, оценившие свою удовлетворенность на 4 балла. Если рассматривать отдельно женщин и мужчин, а также собственников и наемных менеджеров, можно отметить, что данные группы в целом одинаково удовлетворены возвратом обучения, и их удовлетворенность, в среднем, можно оценить как высокую (8 из 10).

3.3. Результаты исследования

Для анализа эмпирических данных в ходе проверки гипотез данного исследования был использован корреляционный анализ [Наследов, 2011].

В таблице 4 представлены результаты корреляционного анализа, проведенного в рамках гипотезы 1. Для проверки были использованы следующие переменные: изменение дохода, статуса выпускников МВА после обучения, удовлетворенность выпускников МВА возвратом от обучения на программе, средний балл выпускников МВА (GPA), субъективная оценка полезности знаний, деловых связей, полученных в ходе обучения, для достижения целей выпускников МВА. Число наблюдений N составило 78 человек.

В данном случае для проверки корреляции использовался коэффициент корреляции Спирмана. В качестве основных статистических гипотез используются гипотезы об отсутствии взаимосвязи между такими переменными, как GPA, полезность знаний и полезность деловых связей и такими переменными, как изменение дохода, изменение статуса, удовлетворенность возвратом от обучения. Под цифрой (1) в таблице 4 представлено значение коэффициента корреляции Спирмана, под цифрой (2) — значимость данного коэффициента (P-value).

Таблица 4. Корреляционный анализ в рамках гипотезы 1

	Изменение дохода	Изменение статуса	Удовлетворенность возвратом от обучения
GPA	(1) 0,067 (2) 0,560	(1) 0,080 (2) 0,484	(1) 0,019 (2) 0,870
Полезность знаний	(1) 0,445** (2) 0,000	(1) 0,260* (2) 0,022	(1) 0,461** (2) 0,000
Полезность деловых связей	(1) 0,250* (2) 0,027	(1) 0,202 (2) 0,076	(1) 0,431** (2) 0,000
N	78		

* Корреляция значима на уровне 0,05

** Корреляция значима на уровне 0,01

Исходя из таблицы 4, при уровне значимости 0,05, можно говорить о принятии основной гипотезы об отсутствии взаимосвязи для следующих пар переменных:

- GPA и изменение дохода;
- GPA и изменение статуса;
- GPA и удовлетворенность возвратом от обучения;
- Субъективная оценка полезности деловых связей и изменение статуса.

При уровне значимости 0,05 были выявлены следующие взаимосвязи:

- Слабая положительная взаимосвязь (0,26) между субъективной оценкой полезности знаний и изменением статуса;

- Слабая положительная взаимосвязь (0,25) между субъективной оценкой полезности деловых связей и изменением дохода.

При уровне значимости 0,01 были выявлены следующие взаимосвязи:

- Умеренная положительная взаимосвязь (0,45) между субъективной оценкой полезности знаний и изменением дохода;
- Умеренная положительная взаимосвязь (0,46) между субъективной оценкой полезности знаний и удовлетворенностью возвратом от обучения;
- Умеренная положительная взаимосвязь (0,43) между субъективной оценкой полезности деловых связей и удовлетворенностью возвратом от обучения.

Данный анализ проводился на всей выборке выпускников МВА, принявших участие в исследовании, однако в разделе 3.2. было замечено, что собственники и наемные менеджеры могут отличаться по таким параметрам, как изменение дохода или статуса, поэтому был проведен аналогичный корреляционный анализ отдельно для собственников и отдельно для наемных менеджеров.

В таблице 5 представлены результаты корреляционного анализа, проведенного в рамках гипотезы 1 на выборке выпускников МВА, которые являются владельцами бизнеса. Число респондентов-собственников N составило 13. В качестве основных статистических гипотез используются гипотезы об отсутствии взаимосвязи между такими переменными, как GPA, полезность знаний и полезность деловых связей и такими переменными, как изменение дохода и удовлетворенность возвратом от обучения. В большинстве случаев в рамках анализа был рассчитан коэффициент корреляции Спирмана, однако для проверки корреляции удовлетворенности возвратом от обучения и GPA был рассчитан коэффициент корреляции Пирсона, так как в данном случае обе переменные являются нормально распределенными. Кроме того, в ходе анализа корреляции переменных в выборке собственников бизнеса не была использована переменная, характеризующая изменение статуса, так как все собственники отметили, что их статус после обучения не изменился.

Под цифрой (1) в таблице 5 представлено значение коэффициента корреляции, под цифрой (2) — значимость данного коэффициента (P-value).

Таблица 5. Корреляционный анализ в рамках гипотезы 1 (собственники)

	Изменение дохода	Удовлетворенность возвратом от обучения
GPA	(1) 0,038 (2) 0,902	(1) 0,269 (2) 0,870
Полезность знаний	(1) 0,384 (2) 0,195	(1) 0,238 (2) 0,433
Полезность деловых связей	(1) 0,142 (2) 0,644	(1) 0,484 (2) 0,094
N	13	

Таким образом, при уровне значимости 0,05 во всех случаях принимается основная гипотеза об отсутствии взаимосвязи переменных.

В таблице 6 представлены результаты корреляционного анализа, проведенного в рамках гипотезы 1 на выборке выпускников МВА, которые являются наемными менеджерами. Число респондентов-наемных менеджеров N составило 65.

В данном случае для проверки корреляции использовался коэффициент корреляции Спирмана. В качестве основных статистических гипотез используются гипотезы об отсутствии взаимосвязи между такими переменными, как GPA, полезность знаний и полезность деловых связей и такими переменными, как изменение дохода, изменение статуса, удовлетворенность возвратом от обучения. Под цифрой (1) в таблице 4 представлено значение коэффициента корреляции Спирмана, под цифрой (2) — значимость данного коэффициента (P-value).

Таблица 6. Корреляционный анализ в рамках гипотезы 1 (наемные менеджеры)

	Изменение дохода	Изменение статуса	Удовлетворенность возвратом от обучения
GPA	(1) -0,026 (2) 0,836	(1) -0,008 (2) 0,952	(1) -0,020 (2) 0,877
Полезность знаний	(1) 0,453** (2) 0,000	(1) 0,281* (2) 0,024	(1) 0,501** (2) 0,000
Полезность деловых связей	(1) 0,256* (2) 0,040	(1) 0,207 (2) 0,098	(1) 0,414** (2) 0,001
N	65		

* Корреляция значима на уровне 0,05

** Корреляция значима на уровне 0,01

Исходя из таблицы 6, при уровне значимости 0,05, можно говорить о принятии основной гипотезы об отсутствии взаимосвязи для следующих пар переменных:

- GPA и изменение дохода;
- GPA и изменение статуса;
- GPA и удовлетворенность возвратом от обучения;
- Субъективная оценка полезности деловых связей и изменение статуса.

При уровне значимости 0,05 были выявлены следующие взаимосвязи:

- Слабая положительная взаимосвязь (0,28) между субъективной оценкой полезности знаний и изменением статуса;
- Слабая положительная взаимосвязь (0,26) между субъективной оценкой полезности деловых связей и изменением дохода.

При уровне значимости 0,01 были выявлены следующие взаимосвязи:

- Умеренная положительная взаимосвязь (0,45) между субъективной оценкой полезности знаний и изменением дохода;
- Заметная положительная взаимосвязь (0,5) между субъективной оценкой полезности знаний и удовлетворенностью возвратом от обучения;
- Умеренная положительная взаимосвязь (0,41) между субъективной оценкой полезности деловых связей и удовлетворенностью возвратом от обучения.

Если сравнивать результаты, полученные в рамках корреляционного анализа всех эмпирических данных исследования с результатами, полученными отдельно в рамках анализа выборок наемных менеджеров и собственников бизнеса, можно заметить, что определяющую роль в корреляционном анализе играют наемные менеджеры. Так, наемных менеджеров в данном исследовании значительно больше, чем собственников; следовательно, взаимосвязи, отмеченные в ходе анализа всех данных, очень близки к взаимосвязям, полученным в ходе анализа наемных менеджеров, тогда как на выборке собственников бизнеса не было выявлено ни одной взаимосвязи. При этом взаимосвязи, полученные на выборке, из которой были исключены собственники, чуть сильнее для большинства пар переменных, взаимосвязь которых является значимой: субъективная полезность знаний и изменение дохода, субъективная полезность знаний и изменение статуса, субъективная полезность знаний и удовлетворенность возвратом от обучения, субъективная полезность деловых связей и изменение дохода. Это позволяет сделать предположение о том, что наличие бизнеса в собственности является переменной-модератором взаимосвязи между переменными, характеризующими накопленные в

процессе обучения «знаниевые» активы, и переменными, характеризующими карьерный успех.

Так как в основе данного исследования лежит теория человеческого капитала, также представляет интерес исследование взаимосвязи между успеваемостью (GPA) и субъективной оценкой полезности знаний для достижения целей выпускников МВА, так как можно предположить, что чем больше знаний накапливает студент МВА к выпускному, демонстрируя высокие академические результаты, тем больше пользы он может извлечь из них в дальнейшем. В таблице 7 представлены результаты корреляционного анализа взаимосвязи GPA и полезности знаний отдельно на выборках собственников бизнеса и наемных менеджеров.

В качестве основных гипотез используются гипотезы об отсутствии взаимосвязи между такими переменными, как GPA и полезность знаний. Под цифрой (1) в таблице 7 представлено значение коэффициента корреляции Спирмана, под цифрой (2) — значимость данного коэффициента (P-value).

Таблица 7. Взаимосвязь полезности знаний и успеваемости

	Корреляция полезности знаний и GPA
Наемные менеджеры	(1) 0,003 (2) 0,980
Собственники	(1) 0,610* (2) 0,027

* Корреляция значима на уровне 0,05

Таким образом, исходя из таблицы 7, при уровне значимости 0,05 можно говорить о принятии гипотез об отсутствии взаимосвязи между субъективной полезностью знаний и успеваемостью среди наемных менеджеров. В то же время, при уровне значимости 0,05 можно говорить о наличии заметной положительной взаимосвязи между субъективной полезностью знаний и успеваемостью среди собственников.

Также интересно сравнить успеваемость собственников и наемных менеджеров. Для этого был рассчитан точечно-бисериальный коэффициент корреляции, позволяющий выявлять взаимосвязь между количественной и дихотомической переменной. В данном случае к дихотомической переменной можно отнести наличие бизнеса в собственности, обозначив за «1» наличие бизнеса, а за «0» - отсутствие.

В таблице 8 представлены результаты расчета точечно-бисериального коэффициента корреляции.

В качестве основной гипотезы используется гипотеза об отсутствии взаимосвязи между такими переменными, как наличие бизнеса в собственности и успеваемость (GPA). Под цифрой (1) в таблице 8 представлено значение точечно-бисериального коэффициента корреляции, под цифрой (2) — значимость данного коэффициента (P-value).

Таблица 8. Взаимосвязь успеваемости с владением бизнесом

	GPA
Наличие бизнеса в собственности	(1) -0,239* (2) 0,035

* Корреляция значима на уровне 0,05

Таким образом, исходя из таблицы 8, при уровне значимости 0,05 можно говорить о наличии слабой отрицательной взаимосвязи между наличием бизнеса в собственности и успеваемостью.

В ходе эмпирического исследования были получены следующие основные результаты.

- Накопленный в результате обучения социальный капитал, измеренный с точки зрения субъективной оценки полезности деловых связей для достижения профессиональных целей выпускников MBA, может иметь положительную взаимосвязь с карьерным успехом (изменение дохода, удовлетворенность выпускников MBA возвратом от обучения).
- Накопленные в результате обучения теоретические и практические знания, измеренные с точки зрения субъективной оценки полезности полученных знаний для достижения профессиональных целей выпускников MBA, могут иметь положительную взаимосвязь с карьерным успехом выпускников MBA (изменение дохода, изменение статуса, удовлетворенность выпускников MBA возвратом от обучения).
- Накопленные в результате обучения теоретические и практические знания, измеренные с точки зрения академической успеваемости, не имеют взаимосвязи с карьерным успехом выпускников MBA (изменение дохода, изменение статуса, удовлетворенность выпускников MBA возвратом от обучения).
- Оценка академической успеваемости выпускников MBA может иметь положительную взаимосвязь с субъективной оценкой полезности полученных знаний для достижения профессиональных целей выпускников MBA среди собственников, тогда как для наемных менеджеров данная

взаимосвязь не была выявлена. Также собственники в данном исследовании имеют успеваемость в среднем хуже, чем наемные менеджеры.

- Особенности занятости могут ослаблять силу взаимосвязи между переменными, характеризующими накопленные в результате обучения знания с точки зрения субъективной оценки полезности полученных знаний для достижения профессиональных целей выпускников МВА, и переменными, характеризующими карьерный успех (изменение дохода, изменение статуса, удовлетворенность выпускников МВА возвратом от обучения).
- Особенности занятости могут ослаблять силу взаимосвязи между переменными, характеризующими накопленный в результате обучения социальный капитал с точки зрения субъективной оценки полезности приобретенных деловых связей для достижения профессиональных целей выпускников МВА, и переменными, характеризующими карьерный успех (изменение дохода).

Таким образом, гипотезы 1 и 2 были частично подтверждены в ходе данного исследования.

3.4. Обсуждение результатов исследования

Полученные данные подтверждают правомерность использования «трехвекторной» модели карьеры для анализа особенностей развития бизнес-карьеры выпускников после обучения на программе МВА. Так, все три вектора оказались значимыми для развития карьеры.

1. «Знание-кого». Можно предположить, что накопленный социальный капитал, оцениваемый с точки зрения полезности приобретенных в ходе обучения деловых связей для достижения профессиональных целей выпускников, может иметь положительную взаимосвязь с изменением дохода, а также с удовлетворенностью возвратом от обучения выпускников МВА. Индивиды могут развивать карьеру, инвестируя в развитие делового окружения и тем самым повышая свою репутацию и получая выгоды от приобретенных социальных связей.
2. «Знание-как». Академическая успеваемость, традиционно отражающая степень освоения знаний и навыков, оказалась не связанной с дальнейшим развитием бизнес-карьеры. Большее значение имеет субъективная оценка полезности полученных знаний. Более высокая субъективная оценка полезности

теоретических и практических знаний, полученных в ходе обучения, может быть взаимосвязана с большим увеличением дохода, статуса и более высокой удовлетворенностью возвратом от обучения. Это позволяет сделать предположение о том, что субъективные критерии оценки знаний могут иметь большее значение для оценки объективного и субъективного карьерного успеха индивида, поскольку они отражают большее соответствие содержания обучения профессиональной идентичности индивида, его ценностным ориентирам и мотивационным установкам. Академическая успеваемость, напротив, может отражать соответствие теоретических и практических знаний индивида критериям обучающей организации, которые не всегда совпадают с целями и ценностями обучающихся [Залесова, 2014]. Отсутствие взаимосвязи академической успеваемости с объективным карьерным успехом соответствует результатам исследования, которое утверждает, что успеваемость не имеет взаимосвязи с изменением статуса и дохода [Baruch, Lavi-Steiner, 2015]. В то же время, результаты настоящего исследования имеют расхождения с указанным исследованием в том, что в последнем средний балл имеет положительную взаимосвязь с удовлетворенностью карьерой. Также, если считать, что средний балл отражает степень развития компетенций, то результаты данного исследования соответствует результату исследования [Camuffo и др., 2009], которое выявило, что степень развития компетенций не имеет взаимосвязи с компенсацией выпускников MBA. В то же время, в исследовании [Camuffo и др., 2009] было выявлено, что степень развития компетенций выпускников MBA имеет взаимосвязь с их карьерным продвижением, тогда как в ходе настоящего исследования можно сделать предположение об отсутствии взаимосвязи успеваемости и изменения статуса. Возможно, эти расхождения связаны с тем, что в исследовании [Camuffo и др., 2009] степень развития компетенций определялась в ходе специального мониторинга компетенций, тогда как в данной работе делать предположение о развитии компетенций можно только по оценке успеваемости по той или иной дисциплине, осваиваемой в рамках MBA. Также результаты данного исследования соотносятся с результатами исследования Д. С. Попова, которое ставит под сомнение применимость объективных критериев оценки результатов обучения для измерения человеческого капитала [Попов, 2020]. Ограничения в применении объективных критериев оценки результатов обучения, согласно Д. С. Попову, связаны с трансформацией и кризисом института образования в 1990-е годы. В это время растущий спрос на

новые специальности экономики услуг нельзя было удовлетворить качественно, что привело к возникновению коммерческого и «квазикommerческого» образования и поражению системы образования коррупцией. Это привело к тому, что формальный диплом об образовании стал представлять собой «товар», который при желании можно купить или продать, но который не отражает реальный уровень компетенций человека и не позволяет ему получать экономическую отдачу от обучения. Так, при оценке уровня компетенций взрослых россиян было выявлено отсутствие линейной зависимости между их измеренной компетентностью и уровнем дохода [Попов, 2020]. Таким образом, для граждан России, выбирающих образовательную траекторию, ключевой становится не мотивация получения экономической отдачи от рынка, а мотивация получить определенный профессиональный статус и мотивация, сформированная под влиянием определенных социальных и профессиональных групп, включая родителей. Следовательно, применимость формальных критериев оценки результатов обучения в России для измерения человеческого капитала и отдачи на него ограничена, что также продемонстрировало настоящее исследование.

3. «Знание-почему». Исходя из полученных результатов, можно сделать предположение, что собственники учатся с более низкими показателями успеваемости. Тем не менее, те, кто учится лучше, оценивают полезность знаний для достижения своих профессиональных целей выше. Таким образом, можно сделать следующее предположение: если собственники считают знания на программе MBA полезными, они прилагают больше усилий в процессе обучения, и их уровень знаний растет, что увеличивает возможности собственников применить полученные знания для достижения своих целей по окончании обучения [Becker, Murphy, Tamura, 1990; Judge и др., 1995]. Данное предположение соответствует теории человеческого капитала, а также предположению о большей важности субъективных критериев оценки знаний и для собственников. Наемные сотрудники в целом демонстрируют лучшую успеваемость, чем собственники бизнеса, при этом более высокая успеваемость наемных менеджеров может не иметь взаимосвязи с субъективной оценкой полезности знаний, получаемых на программе MBA. Это может быть связано с тем, что наемные сотрудники больше заинтересованы в высокой успеваемости, даже если не считают те или иные знания полезными для достижения собственных профессиональных целей, поскольку успеваемость для них может

являться способом сигнализирования на рынке труда [Spence, 1978]. С точки зрения теории человеческого капитала, более высокую успеваемость наемных сотрудников можно также обосновать тем, что они стремятся прилагать больше усилий и накапливать больше знаний в процессе обучения, чтобы повысить свою конкурентоспособность на рынке труда [Becker, Murphy, Tamura, 1990; Judge и др., 1995], тогда как для собственников это не представляет интереса. О том, что наемные менеджеры более заинтересованы в высокой успеваемости, несмотря на то, что некоторые знания для них показались бесполезными, также может говорить то, что некоторые наемные менеджеры со средним баллом выше 4,5 отметили, что некоторые знания оказались не востребованными или что информация, предоставляемая в рамках обучения на MBA, уже не актуальна. Таким образом, на основе результатов данного исследования можно сделать предположение, что собственники придают большее значение субъективным критериям оценки знаний, и для них не представляет интерес прилагать усилия к получению теоретических и практических знаний, которые не соответствуют их целям и ценностям. Наемные менеджеры, напротив, могут быть заинтересованы в демонстрации более высокой успеваемости в целом, так как они больше ориентированы на служебное и должностное продвижение и повышение своей конкурентоспособности на рынке труда. Это соответствует предположениям, сделанным в разделе 2.3. данного исследования.

Полученные результаты позволили также сформулировать предположения о различных путях и критериях оценки карьеры предпринимателей и наемных работников. Было выявлено, что особенности занятости могут ослаблять взаимосвязь субъективной полезности теоретических и практических знаний и деловых связей, полученных в результате обучения, и некоторых переменных, характеризующих карьерный успех. К примеру, на основе результатов настоящего исследования можно предположить, что особенности занятости ослабляют силу взаимосвязи субъективной полезности знаний с изменением дохода и статуса, а также субъективной полезности деловых связей с изменением дохода. Это может быть связано с тем, что, согласно анализу выборки, проведенному в разделе 3.2., собственники-выпускники MBA имеют меньше перспектив с точки зрения таких объективных измерений карьерного успеха, как изменение статуса и дохода. Причиной этому может выступать то, что собственники имеют меньше возможностей для традиционного карьерного продвижения, что было упомянуто в разделе 2.3, и их успех больше связан с их собственным восприятием себя, своей карьеры и успеха своего бизнеса. Помимо этого, в результате данного исследования было выявлено, что

особенности занятости ослабляют взаимосвязь субъективной полезности знаний и удовлетворенности возвратом от обучения выпускников МВА. Возможно, это связано с тем, что при более детальном анализе дополнительных комментариев респондентов было выявлено, что собственники, высоко оценившие полезность знаний, полученных в ходе обучения, отмечали, что им хотелось бы больше практики. Таким образом, можно предположить, что как в оценке «знаниевых» активов, так и в оценках особенностей развития карьеры, у предпринимателей возрастает значимость субъективных критериев, связанных с особенностями их бизнеса, индивидуальных отношений и интересов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования была достигнута его основная цель — были выявлены субъективные и объективные факторы обучения, связанные с развитием бизнес-карьеры выпускников программ МВА.

В результате данного исследования впервые в российской практике была исследована взаимосвязь факторов, связанных с развитием знаний и навыков, с развитием карьеры выпускников МВА, а также рассмотрен такой важный карьерный результат, как оценка соотношения затраченных на обучение ресурсов (деньги, время) и результатов обучения, позволяющий сделать вывод об оценке менеджерами экономической отдачи от обучения. Помимо этого, на практике была рассмотрена взаимосвязь карьерных инвестиций менеджеров-выпускников МВА в «знаниевые» активы, предложенные в рамках «трехвекторной» модели карьеры, с их карьерным успехом после обучения.

Основные выводы исследования

- В качестве критериев оценки «знаниевых» активов и особенностей развития карьеры могут использоваться как объективные (академическая успеваемость, статус, доход), так и субъективные факторы (оценки полезности знаний и связей, соотношения ресурса и результата).
- Объективные показатели академической успеваемости (средний балл, «знание-как»), могут быть не связаны с объективными критериями развития бизнес-карьеры после получения степени МВА (статус, доход).
- Субъективные факторы и критерии оценки полезности полученных знаний («знание-почему») и связей («знание-кого») могут быть связаны как с объективными показателями развития карьеры (доход, статус), так и субъективными показателями (оценка соотношения ресурса и результата).
- «Трехвекторная» модель карьеры может быть использована в качестве методологической основы анализа особенностей развития бизнес-карьеры после получения ДПО.
- Особенности занятости слушателей (предпринимательство либо наемный менеджмент) могут быть связаны с субъективным отношением к «знаниевым» активам. В целом, академическая успеваемость предпринимателей ниже, чем у наемных менеджеров. При этом академическая успеваемость предпринимателей может быть связана с субъективной оценкой полезности знаний.

- Особенности занятости слушателей (предпринимательство либо наемный менеджмент) могут быть связаны с особенностями развития карьеры после получения степени МВА. Собственники-предприниматели имеют меньше возможностей для традиционного карьерного продвижения, и их успех больше связан с их собственным восприятием себя, своей карьеры и успеха своего бизнеса.

Рекомендации

На основе результатов данного исследования можно сформулировать возможные направления совершенствования программ МВА для провайдеров ДПО МВА или же менеджеров по обучению и развитию персонала, и возможные направления действий для менеджеров, желающих развивать собственную карьеру.

Провайдерам программ МВА может быть важным обратить внимание на большую важность субъективных критериев оценки знаний для карьерного успеха в сравнении с объективными, то есть учитывать, что выпускники могут быть более успешными, если содержание программы в большей мере соответствует их целям и ценностям. Помимо этого, может быть важно учитывать интересы разных групп слушателей при формировании программы обучения. К примеру, согласно данному исследованию, для собственников, в отличие от наемных менеджеров, может быть более важна субъективная полезность знаний, получаемых в ходе обучения. Также собственники, в отличие от наемных менеджеров, могут быть более ориентированы на достижение субъективной успешности, а также успешности своего бизнеса и менее ориентированы на карьерный рост и повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Таким образом, для провайдеров МВА, в том числе для менеджеров по обучению и развитию персонала, организующих для сотрудников программы МВА, может быть важным предоставить слушателям возможность выбора дисциплин, соотношения практического и теоретического аспекта в обучении, то есть создавать кастомизированные программы, содержание которых может быть подстроено под интересы аудитории. Программа может быть сформирована по принципу «меню», когда обучающийся сам может выбрать наиболее близкие своим целям и ценностям блоки дисциплин. Примером для бизнес-школ может служить устройство программы Факультета международных программ МВА Института общественных наук (ИОН) Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС) [РБК, 2019]. В интервью с РБК декан факультета поделилась, что программа МВА представляет собой пакет, в рамках которого студенты могут выбирать курсы из 10 модулей, при этом оплата зависит от количества выбранных курсов в пакете. Гибкие форматы оплаты позволяют вовлекать в обучение разных

участников, в том числе представителей малого и среднего бизнеса, доходы которых могут быть ниже топ-менеджеров крупных корпораций. Программа обновляется каждый год, таким образом, у слушателей есть возможность периодически выбирать интересные им новые дисциплины, что дает возможность обучения в течение всей карьеры менеджеров. Таким образом, программа учитывает разнообразные ожидания слушателей и повышает субъективную полезность теоретических и практических знаний, передаваемых в рамках программы. Данный вариант программы может быть также актуален и в рамках корпоративного MBA, который позволит его участникам выбирать наиболее полезные для работы курсы. Помимо этого, в РАНХиГС, если слушатель проходит все 10 модулей, ему выдается диплом о прохождении ДПО. Данная возможность также учитывает интересы разных групп и может быть актуальна для бизнес-школ. Так, если для собственников, возможно, будет не так важно получение формального диплома, то для наемных менеджеров формальный диплом может быть интересен в связи с желанием повысить конкурентоспособность на рынке труда.

Кастомизация программ ДПО MBA открывает для бизнес-школ большие возможности привлечения абитуриентов. К примеру, если каждый год слушатели могут выбирать интересующие их курсы или пакеты курсов, это позволит бизнес-школам создавать программы лояльности, в рамках которых студенты, участвующие в большем количестве курсов, будут получать большие скидки на оплату, что будет способствовать вовлечению взрослых в непрерывное обучение. Данные практики сейчас используют в основном школы, ориентированные на тренинги, такие как Международный институт менеджмента ЛИНК или Moscow Business School [РБК, 2019].

Помимо кастомизации содержания программ с точки зрения теоретических и практических знаний, может быть также важна кастомизация подхода с точки зрения организации активностей, сопровождающих обучение. К примеру, для наемных менеджеров, более ориентированных на карьерное продвижение, могут быть актуальны возможности общения с карьерными коучами или консультантами, а также менторами из интересных для них сфер. Для собственников будут более актуальны встречи с инвесторами, предпринимателями и бизнес-менторами.

В современных условиях с развитием платформ для онлайн-курсов появляется все больше программ онлайн-обучения, что также коснулось и сферы MBA. Пандемия COVID-19 только усиливает потенциал возникновения новых цифровых форматов обучения. В то же время, результаты данного исследования продемонстрировали, что деловые связи могут иметь положительную взаимосвязь с карьерным успехом менеджеров, окончивших MBA. Таким образом, как бизнес-школам, так и менеджерам по обучению и развитию персонала

в крупных корпорациях, имеющих программы корпоративного МВА, следует выработать решения, позволяющие обучающимся на таких программах формировать и укреплять деловые связи, обмениваться знаниями и опытом. К примеру, использовать гибридный формат обучения с возможностями неформального общения студентов, чтобы студенты могли выстраивать деловые связи. Помимо этого, может быть актуальным вовлечение студентов МВА в сообщество студентов и выпускников бизнес-школы в рамках мероприятий и конференций. Также для бизнес-школ может представлять интерес создание отдельной платформы для действующих студентов и выпускников программ МВА, позволяющей им знакомиться, делиться опытом и находить полезные контакты. К примеру, руководитель программы ЕМВА в бизнес-школе Дальневосточного федерального университета поделился, что в рамках клуба выпускников программ ЕМВА была создана специальная платформа для обсуждений, обмена опытом, продвижения своих идей, проектов, товаров и услуг [РБК, 2019].

Менеджерам, заинтересованных в обучении, важно учитывать то, что более высокая успеваемость может не иметь взаимосвязи с развитием их дальнейшей карьеры, если знания, полученные в рамках обучения, не соответствовали их профессиональным ценностям, целям и интересам. Следовательно, стоит внимательно подходить к выбору программы ДПО с точки зрения ее содержания. Так, для менеджеров, рассматривающих варианты МВА, можно предложить обращать внимание на следующие аспекты при выборе провайдера: соответствуют ли содержание программы и характер дисциплин (более практические или теоретические) целям абитуриента; соответствуют ли преподаватели программы ожиданиям абитуриента (преподаватели-практики или преподаватели, более ориентированные на академическую науку); насколько формат программы способствует формированию и укреплению деловых связей; насколько формат программы может быть подстроен под интересы обучающегося.

Среди ограничений данного исследования можно назвать недостаточно большой размер выборки, несмотря на ее репрезентативность относительно генеральной совокупности опрошенных, а также то, что исследование проводилось в рамках одной бизнес-школы. В дальнейших исследованиях предлагается тестировать выработанные в рамках данного исследования гипотезы на большей выборке среди представителей МВА разных университетов России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бурак И. Д., Разумова Т. О. Дополнительное профессиональное образование как фактор, детерминирующий трудовую карьеру работника //Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. — 2018. — №. 1. — С. 114–122.
2. Воронина Н. Д., Попов Д. С. Востребованность образования взрослых и факторы, связанные с участием в нём: Россия на фоне стран ОЭСР //Экономическая социология. — 2019. — Т. 20. — №. 2.
3. Дьяченко Е. В., Моисеева М. А. Содержание Я предпринимателей и менеджеров в контексте карьерной успешности: идеографическое исследование //Ученые записки кафедры теоретической и экспериментальной психологии Российского государственного профессионально-педагогического университета. Вып. 2. — Екатеринбург, 2008. — 2008. — №. 2. — С. 225–254.
4. Епинина В. С. Особенности современного этапа развития бизнес-образования в России //Грани познания. — 2016. — №. 2. — С. 43-50.
5. Завьялова Е. К., Ардишвили А. Современные проблемы российского корпоративного образования: возможно ли обучение без развития? //Российский журнал менеджмента. — 2019. — Т. 17. — №. 4.
6. Зайончек А. Исследование MBA.SU качества учебного процесса и удовлетворенности обучением выпускников MBA российских бизнес-школ [Электронный ресурс] //MBA в Москве и России. 2018. — Режим доступа: https://www.mba.su/articles/issledovanie_kachestva_uchebnogo_processa_i_udovletvorennosti_vypusknikov_mba/ (дата обращения: 05.11.2020).
7. Залесова Н. В. К вопросу о формировании академической успешности студентов //Вестник Шадринского государственного педагогического института. — 2014. — №. 2. — С. 22.
8. Исследовательский центр портала Superjob.ru. 2012. Диплом MBA: престижная «корочка» или качественно новое понимание бизнеса? [Электронный ресурс] //Superjob.ru. — Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/110965/diplom-mba/> (дата обращения 03.03.2021).
9. Клейменова Ю. Э. Влияние социально-психологических факторов на успешность карьеры в малом бизнесе //Автореф. дисс.... канд. психол. наук/ЮЭ Клейменова. М. — 2007.

10. Кузьминов Я., Филонович С. Бизнес-образование в России: состояние и перспективы (содержательно-институциональные аспекты) //Вопросы экономики. — 2004. — №. 1. — С. 19-36.
11. Мясоедов С. Попытка взлома: почему заговорили о смерти программ МВА? [Электронный ресурс] //МВА в Москве и России. — Режим доступа: https://www.mba.su/articles/popytka_vzloma_pochemu_zagovorili_o_smerti_programm_mba/ (дата обращения: 05.11.2020).
12. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования: анализ и интерпретация данных, — 2004.
13. Пахомова Е. В. Понятие «карьера»: анализ определений //Психология. Психофизиология. — 2013. — Т. 6. — №. 2.
14. Попов Д. С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода //Социологические исследования. — 2020. — №. 11. — С. 27–38.
15. Рудаков В. Н. и др. Учись, студент? Влияние успеваемости в вузе на заработную плату выпускников //НИУ ВШЭ. Серия WP15 «Научные труды Лаборатории исследований рынка труда. — 2016. — №. 1.
16. РБК. 2019. Рынок МВА и бизнес-образования в России. [Электронный ресурс] //РБК Магазин исследований. — Режим доступа: <https://marketing.rbc.ru/research/35057/> (дата обращения: 01.11.2020).
17. Сотникова С. И., Сотников Н. З. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования //Вестник Омского университета. Серия «Экономика». — 2015. — №. 1.
18. Шабанова М. А. Бизнес-образование в России. Особенности нового поколения деловых людей //Социологические исследования. — 2009. — №. 4. — С. 49–62.
19. Arthur M. B. et al. (ed.). Handbook of career theory. — Cambridge University Press, 1989.
20. Arthur M. B., Claman P. H., DeFillippi R. J. Intelligent enterprise, intelligent careers //Academy of Management Perspectives. — 1995. — Т. 9. — №. 4. — С. 7-20.
21. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. M. Career success in a boundaryless career world //Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. — 2005. — Т. 26. — №. 2. — С. 177-202.
22. Arthur M. B., Rousseau D. M. A career lexicon for the 21st century //Academy of Management Perspectives. — 1996. — Т. 10. — №. 4. — С. 28-39.

23. Aryee S., Chay Y. W., Chew J. An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages //Journal of Vocational Behavior. — 1994. — T. 44. — №. 1. — C. 1-16.
24. Bagdadli S., Gianecchini M. Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework //Human Resource Management Review. — 2019. — T. 29. — №. 3. — C. 353-370.
25. Baruch Y., Lavi-Steiner O. The career impact of management education from an average-ranked university //Career Development International. — 2015.
26. Baruch Y., Leeming A. The added value of MBA studies—graduates' perceptions //Personnel Review. — 2001.
27. Baruch Y., Peiperl M. The impact of an MBA on graduate careers //Human Resource Management Journal. — 2000. — T. 10. — №. 2. — C. 69-90.
28. Baruch Y., Rosenstein E. Human resource management in Israeli firms: Planning and managing careers in high technology organizations //International Journal of Human Resource Management. — 1992. — T. 3. — №. 3. — C. 477-495.
29. Baruch Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives //Career development international. — 2004.
30. Becker G. S., Murphy K. M., Tamura R. Human capital, fertility, and economic growth //Journal of political economy. — 1990. — T. 98. — №. 5, Part 2. — C. S12-S37.
31. Becker G. S. Human Capital, University of Chicago press. — 1964.
32. Benjamin B., O'reilly C. Becoming a leader: Early career challenges faced by MBA graduates //Academy of Management Learning & Education. — 2011. — T. 10. — №. 3. — C. 452-472.
33. Bills D. B. Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment //Review of educational research. — 2003. — T. 73. — №. 4. — C. 441-469.
34. Burt R. S. et al. Brokerage and closure: An introduction to social capital. — Oxford university press, 2005.
35. Camuffo A. et al. The effects of management education on careers and compensation: A competency-based study of an Italian MBA programme //Journal of Management Development. — 2009.
36. Chudzikowski K. Career transitions and career success in the 'new' career era //Journal of Vocational Behavior. — 2012. — T. 81. — №. 2. — C. 298-306.
37. Collet F., Vives L. From preeminence to prominence: The fall of US business schools and the rise of European and Asian business schools in the Financial Times Global MBA

- Rankings //Academy of Management Learning & Education. — 2013. — Т. 12. — №. 4. — С. 540-563.
38. Connolly M. The end of the MBA as we know it? //Academy of Management Learning & Education. — 2003. — Т. 2. — №. 4. — С. 365-367.
39. DeFillippi R. J., Arthur M. B. The boundaryless career: A competency-based perspective //Journal of organizational behavior. — 1994. — Т. 15. — №. 4. — С. 307-324.
40. Elliott C., Soo K. T. The impact of MBA programme attributes on post-MBA salaries //Education Economics. — 2016. — Т. 24. — №. 4. — С. 427–443.
41. Financial Times. Executive MBA Ranking 2020 [Электронный ресурс] // FT. com. — Режим доступа: <http://rankings.ft.com/businessschoolrankings/executive-mba-ranking-2020> (дата обращения 20.01.2021).
42. GMAC. 2019. Demand for MBA and Business Master's Programs: Insights on Candidate Decision Making [Электронный ресурс] //GMAC. — Режим доступа: <https://www.gmac.com/-/media/files/gmac/research/admissions-and-application-trends/demand-for-mba-and-business-masters-programsinsights-on-candidate-decision-making-summary-reportmbac.pdf> (дата обращения: 07.01.2021).
43. Granrose C. S., Baccili P. A. Do psychological contracts include boundaryless or protean careers? //Career Development International. — 2006.
44. Greenhaus J. H., Callanan G. A., Godshalk V. M. Career management. — Sage, 2010.
45. Guan Y. et al. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research //Journal of Vocational Behavior. — 2019. — Т. 110. — С. 390-402.
46. Hall D. T. Protean careers of the 21st century //Academy of Management Perspectives. — 1996. — Т. 10. — №. 4. — С. 8-16.
47. Hall D. T., Chandler D. E. Psychological success: When the career is a calling //Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. — 2005. — Т. 26. — №. 2. — С. 155-176.
48. Hall D. T., Moss J. E. The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt //Organizational dynamics. — 1998. — Т. 26. — №. 3. — С. 22-37.
49. Hall D. T. Careers in and out of organizations. — Sage, 2002.
50. Hay A., Hodgkinson M. Exploring MBA career success //Career development international. — 2006.
51. Hays. 2020. Образование и карьера. [Электронный ресурс] //Кадровое агентство Hays. — Режим доступа: <https://Hays.ru/research/education/> (дата обращения: 05.12.2020).

52. Hunt Scanlon. 2021. Global 40 Ranking. [Электронный ресурс] //Hunt Scanlon Media. – Режим доступа: <https://huntscanlon.com/global-40/> (дата обращения: 05.02.2021).
53. Hussey A. Human capital augmentation versus the signaling value of MBA education //Economics of Education Review. — 2012. — Т. 31. — №. 4. — С. 442-451.
54. Hwang A., Bento R., Arbaugh J. B. B. Post-MBA industry shifts //Career Development International. — 2011.
55. Inderrieden E. J., Holtom B. C., Bies R. J. Do MBA programs deliver //New visions of graduate management education. — 2006. — С. 3-22.
56. Judge T. A. et al. An empirical investigation of the predictors of executive career success //Personnel psychology. — 1995. — Т. 48. — №. 3. — С. 485-519.
57. Khapova S. N., Arthur M. B. Interdisciplinary approaches to contemporary career studies //Human relations. — 2011. — Т. 64. — №. 1. — С. 3-17.
58. Khapova S. N., Korotov K. Dynamics of Western career attributes in the Russian context //Career Development International. — 2007.
59. Lin Y., Chen A. S. Experiencing career plateau on a committed career journey: a boundary condition of career stages //Personnel Review. — 2020.
60. Mainiero L. A., Sullivan S. E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out “revolution //Academy of Management Perspectives. — 2005. — Т. 19. — №. 1. — С. 106-123.
61. Mirvis P. H., Hall D. T. Psychological success and the boundaryless career //Journal of organizational behavior. — 1994. — Т. 15. — №. 4. — С. 365-380.
62. Ng T. W. H., Feldman D. C. Subjective career success: A meta-analytic review //Journal of Vocational Behavior. — 2014. — Т. 85. — №. 2. — С. 169-179.
63. Parker P., Khapova S. N., Arthur M. B. The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry //Journal of Vocational Behavior. — 2009. — Т. 75. — №. 3. — С. 291-302.
64. Peiperl M., Baruch Y. Back to square zero: The post-corporate career //Organizational dynamics. — 1997. — Т. 25. — №. 4. — С. 7-22.
65. Quinn J. B. Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service Based Paradigm for Industry. — Simon and Schuster, 1992.
66. Sangwan S., Garg S. WIL and business graduate skill transfer to workplace //On the horizon. — 2017.
67. Silvano S., Ryan J., Gupta V. A study of the impact of business education on global career mobility //Journal of International Education in Business. — 2017.

68. Simpson R., Ituma A. Transformation and feminisation: the masculinity of the MBA and the “un-development” of men //Journal of Management Development. — 2009.
69. Simpson R. et al. Career progress and career barriers: women MBA graduates in Canada and the UK //Career Development International. — 2004.
70. Simpson R. Winners and losers: who benefits most from the MBA? //Management Learning. — 2000. — T. 31. — №. 3. — C. 331-351.
71. Spence M. Job market signaling //Uncertainty in economics. — Academic Press, 1978. — C. 281-306.
72. Sturges J., Simpson R., Altman Y. Capitalising on learning: an exploration of the MBA as a vehicle for developing career competencies //International Journal of Training and Development. — 2003. — T. 7. — №. 1. — C. 53-66.
73. Sullivan S. E., Baruch Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration //Journal of management. — 2009. — T. 35. — №. 6. — C. 1542-1571.
74. Super D. E. The psychology of careers; an introduction to vocational development. — 1957.
75. Van Maanen J. Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization //Organizational careers: Some new perspectives. — 1977. — C. 15-45.
76. Van Weert T. Lifelong learning in the knowledge society //Education and the Knowledge Society. — Springer, Boston, MA, 2005. — C. 15-25.
77. Wise D. A. Academic achievement and job performance //The American Economic Review. — 1975. — T. 65. — №. 3. — C. 350-366.
78. Yeaple R. N., Johnston M. W., Whittingham K. L. Measuring the economic value of pre-MBA work experience //Journal of Education for Business. — 2009. — T. 85. — №. 1. — C. 13-20.
79. Zhao J. J. et al. " Less Success Than Meets the Eye?" The Impact of Master of Business Administration Education on Graduates' Careers //Journal of Education for Business. — 2006. — T. 81. — №. 5. — C. 261-268.
80. Arruñada B., Vázquez X. H. The Impact of Behavioural Assumptions on Management Ability: A Test Based on the Earnings of MBA Graduates. 行为假设对管理能力的影响: 基于 MBA 毕业生收入的检验 //Management and Organization Review. — 2013. — T. 9. — №. 2. — C. 209-232.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Вопросы опросника выпускников программ МВА

1. Как изменился ваш доход?
 - Уменьшился;
 - Не изменился;
 - Увеличился на 10-20%;
 - Увеличился на 21-30%;
 - Увеличился на 31-50%;
 - Увеличился на 51-80%;
 - Увеличился на 80-120%;
 - Увеличился на 121% и выше.
2. Как изменился ваш должностной статус?
 - Понизился;
 - Остался без изменения;
 - Повысился.
3. Оцените, пожалуйста, полезность знаний, полученных во время обучения, для достижения ваших профессиональных целей.
 - Бесполезны;
 - Полезны в некоторых ситуациях;
 - В целом полезны;
 - Очень полезны.
4. Оцените, пожалуйста, полезность деловых связей, полученных во время обучения, для достижения ваших профессиональных целей.
 - Бесполезны;
 - Полезны в некоторых ситуациях;
 - В целом полезны;
 - Очень полезны.
5. Оцените, пожалуйста, Вашу удовлетворенность общим соотношением ресурса (деньги, время на обучение) к результату после получения диплома МВА по шкале от 0 до 10, где 0 — совсем не удовлетворен(на), 10 — полностью удовлетворен(на).